पुस्तिका आठ

अगस्त 2020

जनवरी 2013 से दिसम्बर 2013

सम्भव है
कुछ प्रस्थान बिन्दु मिलें।

सहयोग : पाँच–दस–बीस रुपये।

मार्च 2016 में

'' मैं यह क्या कर रही हूँ ? मैं क्यों यह कर रहा हूँ ? हम यह-यह-यह क्या कर रहे हैं ? हम यह-यह-यह क्यों कर रहे हैं ? जिस-जिस में मन लगता है वही मैं क्यों नहीं करती? जो अच्छा लगता है वही, सिर्फ वही मैं क्यों न करूँ? हमें जो ठीक लगता है उसके अलावा और कुछ हम क्यों करें ? मजबूरियाँ क्या हैं ? मजबूरियों से पार कैसे पायें?'' प्रत्येक द्वारा, अनेकानेक समूहों द्वारा, विश्व में हर स्थान पर, प्रतिदिन के यह ''क्या-क्यों-कैसे'' वाले सामान्य प्रश्न जीवन के सार के इर्द-गिर्द थे — हैं । जीवन तो वह है जो तन-मन के माफिक हो, तन-मन को अच्छा लगे । जीवन आनन्द है ! जो तन-मन के विपरीत हो, तन-मन को बुरा लगे वह तो शाप है, पतन है । मानव योनि में जन्म आनन्द है अथवा शाप है वाली पाँच हजार वर्ष पुरानी गुत्थी को मजदूर व्यवहार में सुलझा रहे हैं, मानव योनि व्यवहार में सुलझा रही है ।

पिछले तीन वर्ष में चीजें बहुत-ही तेजी से बदली हैं । चौतरफा परिवर्तनों की गति इधर वसन्त ऋतु में और भी अधिक तीव्र हो गई है । सामाजिक मन्थन में मुखर हुआ प्रत्येक व्यक्ति का महत्व, प्रत्येक समूह का महत्व कितना कुछ उभार रहा है, नकार रहा है, निखार रहा है, नई रचनायें कर रहा है । संसार में सात अरब लोगों के बीच व्यवहार और विचार के अनेकानेक आदान-प्रदान, एक सौ-दो सौ पीढियों के अनुभवों-विचारों पर गौर........ अंश और पूर्ण के बीच सम्बन्ध, मानव योनि और प्रकृति के बीच रिश्ते, मनुष्य तथा मनुष्य के बीच सम्बन्ध — इन तीन वर्ष में ही, 2013-2014-2015 में ही, प्रभुत्व के अनेक पहलू ठुकराये जा चुके हैं, कई प्रकार के शत्रुतापूर्ण सम्बन्धों की जड़ों में मट्ठा डाला जा रहा है । ''मैं-हम-अपने'' और ''वो-शत्रु-अन्य'', दोनों में परिवर्तन होते रहे हैं पर इधर यह बदलाव बहुत-ही व्यापक और अत्यन्त तीव्रता से हुये । ''मैं-हम-अपने'' का विस्तार पूरी मानव योनि हो कर, सम्पूर्ण जीव जगत होते हुये, पृथ्वी को पार कर ब्रह्माण्ड-व्यापी हो रहा है । और, ''वो-शत्रु-अन्य'' सिकुड़ते-सिमटते शून्य हो रहा है......

✶ इतना-कुछ इतनी तेजी से और एकसाथ-सा हुआ कि सही-सही कहना कठिन है पर शुरुआत शायद टेक्सास, अमरीका में एटम बम बनाने के कारखाने में मजदूरों द्वारा काम बन्द करने से हुई । इस फैक्ट्री में सन् 2005 में निर्माण के दौरान एक एटम बम फटते-फटते रह गया था । जापान में हीरोशिमा नगर पर साठ वर्ष पहले गिराये एटम बम से वह बम एक सौ गुणा अधिक शक्तिशाली था । ''मैं यह क्या कर रहा हूँ ? हम यह क्यों कर रहे हैं ? कैसे रोकें इस सब को ?'' विश्व-भर में सिर चढ कर बोलते प्रश्न । जमीन पर, समुद्र में, अन्तरिक्ष में एटम बमों के भण्डार — इतने एटम बम कि पृथ्वी पर सम्पूर्ण जीवन को कई बार इनके प्रयोग से नष्ट किया जा सकता था । सुरक्षा सर्वोपरि ....

टेक्सास एटम बम फैक्ट्री में मजदूरों ने काम बन्द किया..... रूस में......चीन में.....फ्रान्स में..... इंग्लैण्ड में....... भारत में..... पाकिस्तान में...... उत्तरी कोरिया में..... इजराइल में..... ईरान में....... एटम बम बनाने वाले कारखानों में मजदूरों ने काम बन्द कर दिया । हर जगह सुपरवाइजर-मैनेजर चुप और खुश रहे थे । सिपाही-गार्ड शान्त और मस्त रहे थे । डायरेक्टर-जनरल चुप और प्रसन्न रहे थे । वैज्ञानिकों- इंजीनियरों-समाजशास्त्रीयों को अपने वैज्ञानिक-इंजीनियर-विद्वान होने पर शर्म आने लगी थी । मारकाट के लिये, युद्ध के लिये कार्य करना भी भला कोई करने की चीज है ? जानते हुये गलत करने वालों में मैनेजर-जनरल-विद्वान तो बहुत-कुछ जानने के कारण इन्तजार-सा कर रहे थे कि मजदूर कुछ करें ताकि वे भी मन पर बहुत भारी बोझ से मुक्त हो सकें......

जैविक हथियारों की प्रयोगशाला-निर्माणशाला.... पाँच सौ वर्ष पहले उपहार-संस्कृति वालों को खरीद-बिक्री, मण्डी-मुद्रा के विस्तार में लगे लोगों द्वारा ''उपहार'' में प्लेग का कम्बल दे कर सामुदायिक जीवन जी रहे अनेक लोगों का संहार मन को मथता रहा था........ 1975 में जैविक युद्ध की तैयारी में प्रयोगशालाओं में आँख की पुतली-बाल की बनावट के आधार पर आक्रमण करने वाले जैविक हथियारों के अनुसन्धान की प्रक्रिया में रेट्रो वायरस की सृष्टि-रचना दुनिया में एड्स बीमारी की वाहक बनी..... ''यह मैं क्या कर रही हूँ ? यह हम क्यों कर रहे हैं ? कैसे रोकें इसे ?'' ..... जैविक युद्ध की प्रयोगशालाओं-निर्माणशालाओं में साइन्टिफिक वरकरों ने काम बन्द कर दिया, विश्वविद्यालयों और रिसर्च संस्थानों में प्रयोगशाला सहायकों तथा अनुसन्धानकर्ताओं ने खोज-रचना बन्द कर दी । प्रोफेसर-डायरेक्टर-कुलपति चुप रहे

थे और चैन की साँस लेने लगे थे ।

......संसार में अनेकानेक अस्त्र-शस्त्र और इनके निर्माण-उत्पादन के कारखानों की भरमार थी । ''क्या-क्यों कर रहे हैं ? कैसे रोकें ?'' की विश्व-व्यापी लहरों में रसायनिक हथियारों की फैक्ट्रियों में मजदूरों ने उत्पादन रोक दिया..... प्रक्षेपास्त्र-मिसाइल निर्माण कारखानों में वरकरों ने काम बन्द कर दिया..... लड़ाकू और बमवर्षक विमानों को बनाने वाली फैक्ट्रियों में मजदूरों ने उत्पादन रोक दिया..... शिपयार्डों में जल सेनाओं के लिये जहाजों और पनडुब्बियों का निर्माण मजदूरों ने बन्द कर दिया.... बन्दूकों-तोपों-टैंकों-बख्तरबन्द गाड़ियों की फैक्ट्रियों में मजदूरों ने लाइनें थाम दी..... गोला-बारूद के कारखानों में वरकरों ने काम बन्द कर दिया. .... राडार-कम्प्युटर-इन्टरनेट-टेलीफोन-उपग्रह से साइबर युद्ध की तैयारी तथा प्रैक्टिस वरकरों ने बन्द कर दी.... नासा-इसरो-डी आर डी ओ आदि-आदि में, सब जगह सुपरवाइजर-मैनेजर-डायरेक्टर-जनरल चुप रहे थे और प्रसन्न थे ।

थोड़ा साँस ले लेते हैं । आप भी विश्राम मुद्रा अपना लीजिये । ''मरने की फुर्सत नहीं है, जीने के लिये समय किसके पास है'' वाली बात अब नहीं रही । समय की गरीबी अब नहीं है, समय की कंजूसी की मजबूरी नहीं है । हम सब के पास मन को जो अच्छा लगे उसके लिये काफी समय है ।

✶ आश्चर्य होता है कि तीन वर्ष पहले तक काफी कही-सुनी जाती ''पापी पेट का सवाल है नहीं तो......'' वाली बातें 2016 की वसन्त ऋतु में प्राचीन-सी लगने लगी हैं । मण्डी-मुद्रा को, रुपये-पैसे को बन्द करते ही सब को भोजन की प्राप्ति सहज हो गई थी.

फरीदाबाद में यह गुडईयर टायर फैक्ट्री थी। इसे घेरे काँटेदार तार अब नहीं हैं । गार्ड नहीं हैं, मजदूर नहीं हैं, मैनेजर नहीं हैं अब यहाँ। रेत पर, घास में शिशु किलकारियाँ मार रहे हैं। लड़के-लड़कियाँ उछल-कूद रहे हैं, नीम के पेड़ों पर चढ रहे हैं । जोड़ियों में, समूहों में युवक-युवतियाँ हँस-बोल रहे हैं, नाच-गा रहे हैं, मस्ती कर रहे हैं । अधेड़ प्रसन्नचित हैं, शिशुओं-बच्चों-युवाओं को निहार रहे हैं । मदमस्त करती वसन्त ऋतु में वृद्धजन जीवन का आनन्द ले रहे हैं......

भौतिक दायरे में सुरक्षा, प्राण यानी वायु , जल के पश्चात जीवन के लिये भोजन एक अनिवार्य आवश्यकता है । प्रकृति में उपलब्ध भोजन, प्रकृति द्वारा प्रदत भोजन...... पशुओं को नाथना प्रस्थान-बिन्दु बना था मानव द्वारा प्रकृति से परे जा कर, प्रकृति के विरुद्ध जा कर भोजन उत्पन्न करने का । जमीन को जोतने ने इसे बढाया था । पशुओं को नाथना, जमीन को जोतना मण्डी के विस्तार के साथ तेजी से बढा था और पिछले डेढ सौ वर्ष के दौरान दूध उत्पादन, माँस उत्पादन, अनाज उत्पादन बढते पैमाने पर फैक्ट्री-पद्धति से होने लगा था । कम से कम लागत पर अधिक से अधिक उत्पादन मण्डी के चरित्र में है और फैक्ट्री-पद्धति भोजन सामग्री के उत्पादन में रसायनिक खाद, कीटनाशक दवायें, संकर बीज, जेनेटिकली मोडिफाइड (जी एम) बीज, शीघ्र और अधिक माँस के लिये मुर्गियों-गायों-सुअरों को नई खुराकें तथा दवाइयाँ, अधिक दूध के लिये नई खुराकें-दवा-इंजेक्शन, बीस-पच्चीस हजार एकड़ के फार्म, हजारों गायें बाड़ों में, दसियों हजार मुर्गियाँ बन्द स्थानों पर, पशुओं के क्लोन तैयार करना आदि अपने संग लिये थी । मानव योनि प्रतिवर्ष अरबों टन अनाज, करोड़ों टन माँस, करोड़ों टन दूध, लाखों टन मक्खन का उत्पादन करने लगी थी । अनाज से भरे गोदाम, भण्डारण एक समस्या, नष्ट होता अनाज — मण्डी में भाव के फेर में मारी जाती हजारों गायें, नष्ट किया जाता अनाज, खाली छोड़ी जाती जमीन..... और संसार में करोड़ों लोग भूखे रहते थे । बर्ड फ्लू को फैलने से रोकने के लिये मार कर दफनाई जाती दसियों हजार मुर्गियाँ, गायों में-सुअरों में बीमारियों को फैलने से रोकने के लिये हजारों को काट कर दफना देना-भस्म कर देना......

भोजन सामग्री का उत्पादन आस्ट्रेलिया, अमरीका, कनाडा, यूरोप में फैक्ट्री-पद्धति से, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन था । भारत, मिश्र, ब्राजील आदि-आदि स्थानों पर दो-चार-दस-बीस-पचास एकड़ के खेतों में निजी व परिवार के श्रम से मण्डी के लिये उत्पादन उल्लेखनीय था । लेकिन विश्व में हर जगह भोजन सामग्री के उत्पादन में रसायनिक खाद, कीटनाशकों आदि का प्रयोग अधिकाधिक हो रहा था । साग-सब्जी में, फलों में, अनाज में, माँस में, दूध में कीटनाशक आदि पहुँच गई थी — माँ के दूध में भी कीटनाशक प्रवेश कर गये थे...... घुल कर-रिस कर भूजल में पहुँचते रसायनिक खाद, कीटनाशक...... कैंसर-कैंसर-कैंसर..... भोजन सामग्री का उत्पादन जहर का उत्पादन बन गया था । भोजन का उपभोग, रोटी खाना-पानी पीना रोगों का उत्पादन बन गया था.......

''यह हम क्या कर रहे हैं ? यह हम क्यों कर रहे हैं ? कैसे रोकें इसे?'' चहुँओर गूँज रहे इन प्रश्नों के उत्तर तीन वर्ष पहले जगह-जगह से धड़ाधड़ आने लगे थे । मीट फैक्ट्रियों में मजदूरों ने काम बन्द कर दिया — अमरीका में मीट फैक्ट्रियों से सर्वग्रासी लाइन सिस्टम आरम्भ हुआ था...... विशाल फार्मों पर माँस के लिये पाली जा रही गायों को, सुअरों को, मुर्गियों को वहाँ काम करते मजदूरों ने खुले में छोड़ दिया..... कीटनाशक बनाने वाली फैक्ट्रियों को

मजदूरों ने ठप्प कर दिया...... रसायनिक खाद बनाने वाले कारखानों में मजदूरों ने काम बन्द कर दिया...... भटिण्डा में, पलवल में किसानों ने और आस्ट्रेलिया, अमरीका, कनाडा में फार्म वरकरों ने कीटनाशक, रसायनिक खाद, संकर बीज, जी एम बीज प्रयोग करने बन्द कर दिये...... कृषि विश्वविद्यालयों में - बीज फार्मों पर काम करते मजदूर आराम फरमाने लगे और अनुसन्धान में लगे वैज्ञानिकों ने हाथ खड़े कर मुक्ति की साँस ली थी।

यह सब बन्द करना तो ठीक पर.... पर रोटी कहाँ से आयेगी? लगता था कि यह प्रश्न उठेगा लेकिन यह अन्दाजा नहीं था कि भोजन के बारे में बहुत मन्थन हो चुका था और उससे भी अधिक मन्थन इतनी तेजी से होगा.....

भूख लगे तब भोजन करना। बहुत ठीक है पर एक भूख तन की होती है और एक भूख मन की होती है। मनुष्य तन की आवश्यकता से अधिक भोजन कर रहे थे जो कि हानिकारक था। अधिक भोजन करने का कारण सामाजिक था, मन भूखे थे.....

तन की पूर्ति के लिये कितना भोजन चाहिये? कितना से पहले कैसा भोजन की बात आती है। कबाड़-जंक फुड की चर्चा तो पहले भी व्यापक थी पर इसका त्याग आश्चर्यजनक गति से हुआ। इन तीन वर्षों में अनाज, माँस, दूध की खपत में भारी कमी आई है। रसायनिक खाद-कीटनाशकों के प्रयोग के बिना अनाज का जो उत्पादन हुआ है उसने पुराने भण्डारों से निकास कम ही होने दिया है।

भोजन सामग्री पकी हुई अथवा कच्ची-अंकुरित......

तीन सफेद, नमक-चीनी-दूध और मानव शरीर के बीच सम्बन्धों पर चर्चायें बहुत बढी। मानव शिशु के लिये माँ का दूध पर्याप्त है वाली बात तो ठीक है पर गाय-भैंस-बकरी का दूध मानव शरीर के माफिक नहीं है वाली चर्चायें 2016 में भी जारी हैं।

पशुओं को नाथना-दुहना अच्छा नहीं है और ऐसा करना जरूरी नहीं है वाली बात काफी समय से विचारणीय थी। लेकिन बिना हल चलाये, बिना धरती को चीरे, बिना काम किये भोजन का उत्पादन करना काल्पनिक नहीं है जैसी बातें इधर बहुत रोचक हो गई हैं।

काल के पहिये को हम पीछे की ओर नहीं घुमा सकते लेकिन प्रकृति से मेल खाते भोजन सामग्री के उत्पादन के तौर-तरीकों की अनिवार्य आवश्यकता........ ऐसे कई तौर-तरीके प्राचीन थे और अनेक स्थानों पर अनेक लोगों द्वारा नये-नये प्रयोग-परीक्षण भी किये जा रहे थे पर वे छिटपुट-छुटपट ही रहे थे...... इन तीन वर्षों में प्रकृति से मेल खाते, प्रकृति की सहायता से भोजन सामग्री उत्पादन के तौर-तरीके बहुत तेजी से प्रयोगों के, व्यवहार के केन्द्र बने हैं।

★ गुड़गाँव में इतनी ऊँची-ऊँची इमारतें तथा भूजल का इतने बड़े पैमाने पर दोहन युवा आर्किटेक्टों को भूगर्भ में हलचलों को निमन्त्रण देना लगता था। उन्हें डर था कि विज्ञान-इंजीनियरिंग-टैक्नोलॉजी द्वारा प्रदान की गई मजबूती वाली यह ऊँची इमारतें कभी-भी ताश के पत्तों के महल की तरह ढह सकती थी। प्राकृतिक हलचलों से पहले ही सामाजिक हलचलों ने निवास के मसले को व्यवहार में हल करना आरम्भ कर दिया...... कापसहेड़ा, डुण्डाहेड़ा, मुल्लाहेड़ा में किराये के कमरों से मजदूर निकले और दस-बीस मंजिल वाली खाली पड़ी इमारतों में रहने लगे। मण्डी-मुद्रा के, रुपये-पैसे के चलते शहरों में बड़ी सँख्या में मकान खाली रहते थे। नगरों-महानगरों में खाली पड़े मकानों में जा कर लोगों द्वारा मिल कर डेरा जमाना शहरों में निवास की समस्या का एक तात्कालिक समाधान था। तीन वर्ष पहले दुनिया में जगह-जगह खाली पड़े मकानों को मजदूरों द्वारा निवास-स्थल बनाने की लहरें आरम्भ हुई थी। इस प्रकार प्राप्त हुई तत्काल राहत ने उचित-समुचित निवास के बारे में विश्व-व्यापी आदान-प्रदान बढाये। इधर वसन्त 2016 में निवास-सम्बन्धी चर्चायें और भी विस्तृत हो गई हैं.....

मकान साँस लेते हैं। लन्दन में साठ प्रतिशत आबादी साँस की तकलीफों से पीड़ित थी। निर्माण-सज्जा में सीमेन्ट, स्टील, पेन्ट का प्रयोग इन तकलीफों का एक बड़ा कारण था। निवास की निर्माण सामग्री कौन-कौन सी..... पक्के मकान शिशुओं के प्रतिकूल. .....दिल्ली महानगर की दैनिक आवश्यकताओं की पूर्ति के लिये इर्द-गिर्द के एक सौ मील क्षेत्र का दोहन..... लॉस एंजेल्स महानगर के मल शोधन संयन्त्र के ब्रेक डाउन पर समुद्र का पूरा खाड़ी क्षेत्र प्रदूषित......

और फिर, नगर-महानगर से जुड़ा डर तथा लालच प्रत्येक को अकेलेपन में, समुदायहीनता में तो धकेलता ही था, संग-संग सुरक्षा-संचालन-नियन्त्रण का एक कठोर-निर्मम-विशाल तन्त्र भी लिये था। जबकि गाँव विकृत-बिगड़े-डिफोरम्ड समुदाय-कम्युनिटी वाली पीड़ा-कुण्ठा के अड्डे थे। नगरों में, गाँवों में नये समुदाय बनाने के अनेकों प्रयोग-प्रयास होते थे। इन तीन वर्षों में बहुत तेजी से नये-नये समुदाय उभरे हैं जो पृथ्वी पर निवास की इकाई के तौर पर गाँव और नगर, दोनों को नकारने लगे हैं......

बेशक जबरन जोड़ी गई थी, पर पूरी मानव योनी जुड़ गई थी। जबरन के स्थान पर स्वेच्छा से जुड़ने की काफी कोशिशें होती रही थी। इन तीन वर्षों के दौरान विश्व-भर में स्वेच्छा से जुड़ने

के प्रयास बहुत बढे हैं। वसन्त 2016 में तो तालमेलों की, मन माफिक जोड़ बनाने की बाढ-सी आई हुई है। अनेकों प्रयोग हो रहे हैं। सामाजिक इकाई का आकार..... व्यक्ति और सामाजिक इकाई के बीच सम्बन्ध..... सामाजिक इकाइयों द्वारा गठित मानव निवास का विश्व-स्वरूप.....

✶ शिकागो, अमरीका में ऊर्जा से भरे बच्चे स्कूलों से निकले और उत्साहित अध्यापक संग-संग थे...... दिल्ली में नर्सरी, प्री-नर्सरी में ढाई-तीन वर्ष के शिशुओं को ले जाने से माता-पिता ने इनकार कर दिया..... बीजिंग, चीन में विश्वविद्यालय छात्रों ने ज्ञान उत्पादन की इन फैक्ट्रियों के ताले लगा दिये.... तीन वर्ष पहले यह सब एक बवण्डर की तरह आया। बचपन - पीढियों के बीच सम्बन्ध - विद्यालय की भूमिका - ज्ञान के मतलब की चर्चाओं-व्यवहार को नये धरातल पर ले जाने की यह शुरुआत थी। वसन्त 2016 के आते-आते विश्व-भर में स्कूल-कॉलेज-विश्वविद्यालय बन्द कर दिये गये हैं, वृद्धाश्रम बन्द.....

पीढियों के बीच सम्बन्ध आनन्ददायक होते हैं और हर जीव योनि के बने रहने की प्राथमिक आवश्यकता हैं। जन्म से ले कर मृत्यु तक फैले जीवन के हर चरण का अपना आनन्द होता है। मानवों में यह सब उलट-पलट गया था और मण्डी-मुद्रा के, रुपये-पैसे के ताण्डव ने तो पूरी पृथ्वी को रौंध डाला था। मण्डी-मुद्रा का, रुपये-पैसे का विस्तार अपने संग अक्षर ज्ञान का विस्तार लिये था, बड़ी सँख्या में विद्यालय लिये था। फैक्ट्री-पद्धति में, मजदूरी-प्रथा में तो अनुशासन का पाठ पढाते विद्यालय कारखानों के वास्ते मजदूर तैयार करने के महत्वपूर्ण स्थल थे। स्कूलों में प्रवेश करते ही बच्चों को बैठना सिखाना, यानी, बचपन खत्म करना। अध्यापक बने रहने के लिये अध्यापकों का अपने स्वयं के प्रति, विद्यार्थियों के प्रति निर्मम होना। और, छात्र-अध्यापक सम्बन्ध दादा-दादी, नाना-नानी को फालतू बनाते थे। वृद्धजनों द्वारा मृत्यु का इन्तजार करना, आयु के एक मोड़ पर वृद्धाश्रम......

मानेसर में यह इन्डस्ट्रीयल मॉडल टाउन थी। यहाँ पर होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर फैक्ट्री थी। वसन्त 2016 में यहाँ चिड़िया चहचहा रही हैं और बच्चों-युवाओं-वृद्धजनों के बीच ज्ञान पर मजेदार बातें हो रही हैं...... शास्त्रों ने, ज्ञान ने मनुष्यों को नाथने-पालतू बनाने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा की थी। नियन्त्रण-दमन-शोषण बढाना ज्ञान का सार था...... लेकिन शास्त्रों को, ज्ञान को दमन-शोषण के खिलाफ भी लोगों ने इस्तेमाल किया था....... कौशल की ही तरह, ज्ञान एक संचित स्वरूप ही तो है हमारी गतिविधियों का...... कैसा ज्ञान — यह महत्वपूर्ण है....... मनुष्य-मनुष्य और मनुष्य-प्रकृति के बीच सौहार्दपूर्ण सम्बन्धों के लिये विरासत में मिले अधिकतर ज्ञान को दफनाना आवश्यक है..... क्या-क्या नहीं करें यह तय करने के लिये विरासत वाला ज्ञान उपयोगी हो सकता है..... नये सम्बन्ध नये ज्ञान की माँग करते हैं.

✶ ''यह हम क्या कर रहे हैं? यह हम क्यों कर रहे हैं? आओ रोकें इसे....... पेरिस में ड्राइवरों ने काम करना बन्द कर दिया — ट्रेनें बन्द, मैट्रो बन्द, बसें बन्द, ट्रक बन्द, टैक्सियाँ बन्द..... न्यू यॉर्क में पायलेटों ने वायुयान उड़ाने से इनकार कर दिया..... मुम्बई बन्दरगाह में गोदी मजदूरों ने आवागमन रोक दिया...... चीन में कारखानों में हर प्रकार के वाहन का उत्पादन मजदूरों ने बन्द कर दिया....... तीन वर्ष पहले दुनिया में जगह-जगह पहिये थामने का सिलसिला आरम्भ हुआ और पृथ्वी पर शोर-शराबा थमता गया। पहियों के थमने के बाद वसन्त ऋतु और सुहावनी होती गई। वसन्त 2016 में चारों तरफ शान्ति है और लोगों के तन-मन खिले हैं.......

गुड़गाँव में यह मारुति सुजुकी फैक्ट्री थी। आज फुरसत में कई लोग यहाँ मुड़ कर देख रहे हैं और गति के उत्पादन, गति के उपभोग, यातायात पर चर्चायें कर रहे हैं......

गति, तीव्र से तीव्रतर गति — बढती भागमभाग में हम कहाँ जा रहे थे ? हम किससे भाग रहे थे? हम स्वयं से आँख मिलाने से बचने के लिये भाग रहे थे......

प्रकृति में मानव योनि को जो गति प्राप्त थी उससे अधिक गति के लिये प्रयास तन को तानने और मन को मारने के संग-संग प्रकृति से छेड़छाड़ लिये थे..... पिछले दो सौ वर्ष के दौरान तो फैक्ट्री-पद्धति से गति का उत्पादन होने लगा था। और, सौ-सवा सौ वर्ष पहले तो तीव्रतर गति के फेर में सब मानव मशीनों के, तन्त्रों के, संस्थानों के छोटे-बड़े पुर्जे बनने लगे थे...... कोयला, तेल, बिजली, न्यूक्लियर पावर, इलेक्ट्रोनिक्स द्वारा बढती मात्रा में गति का उत्पादन करना तथा गति को तीव्र से तीव्रतर करना पृथ्वी की सतह के संग पृथ्वी के गर्भ की दुर्गत करना लिये था...... बढती सँख्या में तथा बढती रफ्तार के साथ प्रतिदिन मानवों को इधर से उधर लाने-ले जाने और बढती मात्रा में तीव्र से तीव्रतर गति से माल को इधर से उधर लाने-ले जाने के लिये अनेकों प्रकार के वाहनों की नित लम्बी होती कतारें रुटीन में एक्सीडेन्ट लिये थी....... गति का उत्पादन और उपभोग वायु-जल-मिट्टी का प्रदूषण, पृथ्वी का बढता तापमान, वायुमण्डल में ओजोन की परत में छेद भी लिये थी जो कि प्राकृतिक तौर पर पृथ्वी पर जीवन का विनाश लिये थे। पहियों को थाम कर मजदूरों ने पृथ्वी पर जीवन की रक्षा की राहें

खोल दी हैं.......

★चीन में महिला मजदूर फैक्ट्रियों से निकली और पुरुष मजदूर उनके संग-संग थे..... बंगलादेश में महिला मजदूर फैक्ट्रियों से निकली और पुरुष मजदूर उनके साथ थे..... भारत में स्कूलों-कॉलेजों-विश्वविद्यालयों से छात्र-छात्रायें साथ-साथ बाहर निकले..... तीन वर्ष पहले नर और नारी के बीच सहज सम्बन्धों की उठती लहरें पूरे संसार में आरम्भ हुई थी। स्त्री और पुरुष के बीच परस्पर आदर तथा प्रेम के बढते रिश्ते दुनिया को अधिकाधिक सुगन्धित करने लगे। मदमस्त करती 2016 की वसन्त ऋतु में प्रकृति में बहार के संग मानव योनि में विश्व-व्यापी बहार है.....

फरीदाबाद में यह शाही एक्सपोर्ट फैक्ट्री थी। आज यहाँ लड़के-लड़कियों, स्त्री-पुरुषों के बीच नर और नारी के बहुआयामी सम्बन्धों पर कई किस्म की बातें हो रही हैं। रोचक चर्चायें.....

शास्त्रों में, ईश्वरवाणियों में स्त्री को पाप की मूर्ति क्यों कहा गया था? त्रिया चरित को देवता भी नहीं समझ सकते का अर्थ क्या है? प्रकृति ने स्त्री को पुरुष से अधिक यौन क्षमता दी है, एक पुरुष एक स्त्री की भी यौन संतुष्टि नहीं कर सकता, फिर एक पुरुष द्वारा कई स्त्रियों को यौन-तृप्ति के नाम पर मुट्ठी में रखने के प्रयासों का मतलब क्या था? प्रकृति में नर और मादा के अलावा भी लिंग....

मानव योनि में परिवार रूपी संस्था का उदय कब हुआ? परिवार के केन्द्र में पुरुष क्यों था? रक्त की उत्पत्ति तो माँ के गर्भ में होती है — पुरुष के ''मेरा खून'' उद्घोष का अर्थ क्या था? परिवार के बदलते स्वरूपों को कैसे समझें? महिलाओं का मजदूर बनना क्या दर्शाता था? स्त्री का मजदूर बनना नारी सशक्तिकरण कैसे था ?.

यह संयोग था कि समुदायों की टूटन के दौरान उपजे ''मैं'' के वाहक पुरुष बने थे। जन्म के पश्चात मृत्यु निश्चित — ''मैं'' के लिये इससे उपजती असहय पीड़ा ने पुरुषों को पगला दिया। और, स्त्रियों से डरते पुरुषों की ऊल-जलूल हरकतों ने स्त्री व पुरुष के बीच रिश्ते असहज बनाये थे....

फैक्ट्री-पद्धति में, मजदूरी-प्रथा में यह (पुरुष) मजदूरों की बदतर होती स्थिति थी जिसने परिवार में अनके परिवर्तन लाये और बढती सँख्या में महिलायें मजदूर बनने लगी.....

मजदूर बनी महिलायें ''मैं'' की नई वाहक बनी थी। स्त्री होना और मजदूर होना पुरुष के मजदूर होने से भी अधिक परेशानी लिये था...जटिल परिस्थितियों से पार पाने के लिये कल्पना-रचना-सृष्टि के दीर्घकालीन अनुभवों ने महिला मजदूरों को मजदूरी-प्रथा पर घातक चोट मारने के योग्य बनाया था। मजदूरी-प्रथा के अनेकानेक अनुभवों वाले पुरुष मजदूरों और महिला मजदूरों का यह मेल-मिलाप था जिसने तीन वर्ष पहले मजदूरी-प्रथा के अन्त की शुरुआत की थी। मजदूरी-प्रथा में प्रत्येक व्यक्ति के अधिकाधिक गौण होते जाने के विपरीत अब हम हर एक को महत्व के आधार पर स्त्रियों व पुरुषों के बीच सहज सम्बन्धों की राहों पर बढ रहे हैं.....

★किसी भी जीव योनि के बने रहने की एक अनिवार्य आवश्यकता है कि उस योनि के अन्दर हत्या एक अपवाद हो। जीव योनियों में स्वयं को श्रेष्ठ कहने वाली मानव योनि अपवाद बनी थी......''हम यह क्या कर रहे हैं? हम यह क्यों कर रहे हैं?''. .... अमरीका में सिपाहियों ने वर्दियाँ उतार दी और गोला-बारूद को नाकारा बनाने में लग गये। कर्नल-जनरल भी अपनी वर्दियाँ उतार कर अस्त्र-शस्त्रों को नाकारा बनाने में सिपाहियों के साथ जुट गये..... रूस में.... चीन में .....फ्रान्स में...... इंग्लैण्ड में...... ईरान में.... भारत में सिपाहियों ने वर्दियाँ उतार दी और गोला-बारूद को नाकारा बनाने में लग गये। कर्नल-जनरल भी अपनी वर्दियाँ उतार कर अस्त्र-शस्त्रों को नाकारा बनाने में सिपाहियों के साथ जुट गये.....तीन वर्ष पहले विश्व-भर में सैनिकों ने सेनाओं को फटाफट भंग करना आरम्भ किया। यह सब इतनी तेजी से हुआ कि कहना मुश्किल है कि पहल चीन के थल सैनिकों से आरम्भ हुई थी या अमरीका के वायु सैनिकों से। सेनाओं के सिपाहियों और अधिकारियों जैसा ही व्यवहार पूरे संसार में अर्ध-सैनिक बलों तथा पुलिस के सिपाहियों व अधिकारियों ने किया। दुनिया में ऐसी हवा चली कि जेलों के दरवाजे खोल दिये गये और न्यायालयों के ताले लगा दिये गये। तीन वर्ष में ही काफी-कुछ का उत्पादन तो पूरी तरह बन्द कर दिया गया है। पहले वाली जिन चीजों का उत्पादन हो भी रहा है वह पहले के बीसवें-तीसवें हिस्से के बराबर हो रहा है। काफी लोग तो अभी भी घातक-हानिकारक वस्तुओं के भण्डारों को समाप्त करने में लगे हैं। और, लोगों की एक अच्छी-खासी सँख्या प्रकृति के साथ सौहार्द स्थापित करने की गतिविधियों में मग्न है।

वसन्त 2016 में पूरी पृथ्वी पर स्वयं को समुदायों में गठित कर लोग स्वयं जीवन का संचालन कर रहे हैं.....

फरीदाबाद में यह वायु सेना का हवाई अड्डा था। आज यहाँ रेत में-घास पर शिशु किलकारियाँ मार रहे हैं। लड़के-लड़कियाँ उछल-कूद रहे हैं। जोड़ियों में, समूहों में युवा हँस-बोल रहे हैं, नाच-गा रहे हैं। कई टोलियों में चर्चायें भी हो रही हैं.....

यह कोई चमत्कार नहीं हुआ था। मिश्र, इराक, ईरान,

इजराइल, चीन, भारत, यूनान, रोम में चार-पाँच हजार वर्ष से पीढी-दर-पीढी कई पीढियाँ मनुष्यों को जकड़े बन्धनों को पहचानने और काटने में लगी थी। हमारे पूर्वजों ने अपने अनुभवों तथा विचारों के आधार पर अनेक मत-मतान्तरों को जन्म दिया था। मण्डी-मुद्रा के, रुपये-पैसे के विस्तार ने जोतने के लिये, शोषण के लिये पृथ्वी पर पूरी मानव योनि को जबरन जोड़ा। दो सौ वर्ष पहले स्थापित हुई भाप-कोयला आधारित फैक्ट्रियों में, मजदूरी-प्रथा में मानव योनि को जकड़े बन्धनों की पहचान सामाजिक सम्बन्धों के रूप में हुई और इन बन्धनों को काटने की क्षमता मजदूरों में थी। फिर 1871 में पेरिस कम्यून की स्थापना कर, सेना और पुलिस भंग कर, जेलें तोड़ कर मजदूरों ने अपनी क्षमता की झलक दिखाई थी। सरकारों द्वारा बढते पैमाने पर मारकाट मचाने के दौरान रूस में 1905 में और फिर 1917 में मजदूरों ने सोवियतों का गठन कर अपनी क्षमता का प्रदर्शन किया था। जर्मनी में 1918-1919 में मजदूर परिषदें बना कर मजदूरों ने अपनी क्षमता की झलक दिखाई थी। भाप-कोयले के संग तेल इन्जन, बिजली मोटर आधारित फैक्ट्रियाँ दुनिया में मजदूरों की सँख्या बढाती आई थी। लेकिन यह इलेक्ट्रोनिक्स है जिसने विश्व में मजदूरों की सँख्या में अति तीव्र वृद्धि की। भौतिक उत्पादन के क्षेत्र में ही नहीं बल्कि सामाजिक जीवन के हर क्षेत्र में, व्यापार-यातायात-शिक्षा-चिकित्सा-मनोरंजन में इलेक्ट्रोनिकक्स ने फैक्ट्री-पद्धति को पूरी तरह हावी किया। चीन में, भारत में किसानों-दस्तकारों की सामाजिक मौत, सामाजिक हत्या बहुत-ही तेज रफ्तार से हुई और मजदूरों की बाढ आरम्भ हुई थी। विश्व आबादी में मजदूर बहुसँख्यक हो गये। उत्पादन-प्रक्रिया में इलेक्ट्रोनिक्स के प्रवेश ने अस्थाई मजदूरों, टेम्परेरी वरकरों की सँख्या में बहुत भारी वृद्धि की और बीस-बाइस वर्ष आयु के मजदूर कई स्थानों के निजी अनुभवों वाले मजदूर हो गये थे। फिर, टी वी-मोबाइल फोन-इन्टरनेट ने शीघ्र सामुहिक आदान-प्रदानों में सँख्या तथा भौगोलिक दूरियों की दीवारें तोड़ दी और संग ही संग पूर्वजों के अनुभवों-विचारों को बहुत आसानी से उपलब्ध करवाया। फैक्ट्री-पद्धति के, मजदूरी-प्रथा के संकट डेढ सौ वर्षों से भारी तबाही मचाते आये थे लेकिन घटती ही सही पर यह-वह आड़ पा जाते थे। तीन वर्ष पहले दुनिया की विशाल मजदूर आबादी ने विश्व पैमाने पर अपनी क्षमता का प्रयोग किया और मानव योनि की नई समाज रचना आरम्भ हुई......

इलेक्ट्रोनिक्स ने पूरी पृथ्वी पर फैले लोगों के बीच तत्काल और व्यापक आदान-प्रदान सम्भव बना कर परिवर्तन को बहुआयामी बनाने तथा इतना शीघ्र करने में महत्वपूर्ण भूमिका अदा की थी। और, अब लोग बहुत बड़ी मात्रा में शुद्ध धातुओं, लोहा, अल्युमिनियम आदि के संग भारी तत्वों वाले इलेक्ट्रोनिक्स के पृथ्वी पर जीवन के लिये हानिकारक होने के दृष्टिगत इन से छुटकारे के लिये प्रयासरत हैं..

जीवन के लिये सुरक्षा, वायु , जल, भोजन बेशक आवश्यक हैं परन्तु मन की प्रसन्नता जीवन की सबसे प्राथमिक आवश्यकता है। सीधा, सहज परस्पर व्यवहार.....

निमन्त्रण

आज विश्व के सात अरब लोग कई तानों-बानों से जुड़े हैं। यह समय बहुत-ही बड़े परिवर्तनों का दौर है। आज छोटे से छोटी बात जंगल की आग का चरित्र लिये है। इस सिलसिले में एक कदम के तौर पर हम बातचीतों के लिये यह निमन्त्रण दे रहे हैं। प्रत्येक माह के अन्तिम रविवार को मिलने का हम प्रयास करेंगे। जनवरी में 27 तारीख वाले रविवार को मिलेंगे। सुबह 10 से देर साँय तक अपनी सुविधा अनुसार आप आ सकते हैं। फरीदाबाद में बाटा चौक से थर्मल पावर हाउस होते हुये रास्ता है, पाँच-सात मिनट की पैदल दूरी है।

हकलाना-काब्बा बोलना कोई झिझक की बात नहीं है। टुकड़ों में ही बातों के बारे में बेफिकर रहिये। तारतम्य का अभाव, छूटी कड़ी-लड़ी-डँका बातचीतों में बाधक नहीं होंगे। टेढेपन, गतिशील टेढेपन से पार पाने के लिये सात अरब लोगों के बीच बातचीतों को बहुत बढाने की आश्यकता है।

क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें हमारे लिये महत्वपूर्ण हैं। इस सन्दर्भ में प्रत्येक के अनुभव व विचारों का स्वागत है। एक अनुरोध : कृपया वाक्युद्ध से बचने की कोशिश कीजिये ; चर्चाओं को-बहस को समेटने-समाप्त करने के प्रयास मत कीजिये; आदरपूर्ण और आनन्दपूर्ण बातचीत की कोशिश करें। यह बातचीतें मुख्यतः व्यवहार, बेहतर व्यवहार के लिये हैं।

4 जून 2011 से 18 जुलाई 2012 और आगे

मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों का व्यवहार

क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें महत्वपूर्ण प्रश्न हैं। सब मजदूरों के सम्मुख हर समय यह सवाल रहते हैं। आज और आने वाले दिनों में इन प्रश्नों के समाधान ढूँढने में मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों का व्यवहार महत्वपूर्ण योगदान दे सकता है। लक्षण मारुति सुजुकी मानेसर जैसी स्थितियाँ बहुत तेजी से और बहुत अधिक बनने के हैं। मजदूरों के लिये हालात अधिकाधिक सकारात्मक बनते लगते हैं। कम्पनियों-सरकारों द्वारा पापड़-दर-पापड़ बेलने के बावजूद उनकी स्थिति खस्ता से और खस्ता होते हुये मिटने की तरफ जाती लगती है।

✶ मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में यूनियन और उसके सदस्य 950 स्थाई मजदूर उससे असन्तुष्ट। यूनियन का चन्दा स्थाई मजदूरों की तनखा से कम्पनी काटती। कुछ स्थाई मजदूरों ने दूसरी यूनियन बनाने की गुपचुप तैयारी की। दूसरी यूनियन के रजिस्ट्रेशन के लिये कागजात हरियाणा सरकार के श्रमायुक्त को चण्डीगढ भेजे। श्रम विभाग ने तत्काल सूचना कम्पनी को दी। फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट ने यूनियन को मानने और दूसरी यूनियन को नकारने के लिये स्थाई मजदूरों पर दबाव डाले।

4 जून 2011 को ए-शिफ्ट छूटने और बी-शिफ्ट आरम्भ होने के समय ए तथा बी शिफ्टों के मजदूर जब फैक्ट्री के अन्दर थे तब हँगामा आरम्भ हुआ। सब मजदूर एक स्थान पर एकत्र। शोर। फैक्ट्री मैनेजर को सुनने से मजदूरों ने इनकार किया। दो शिफ्टों के स्थाई मजदूर, ट्रेनी, अप्रेन्टिस और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे उत्पादन से सीधे जुड़े मजदूरों ने फैक्ट्री पर से मैनेजमेन्ट का कब्जा ढीला किया। प्रवेश और निकास के स्थानों पर नियन्त्रण स्थापित कर मजदूर फैक्ट्री पर कन्ट्रोल की दिशा में बढे। चालीस हजार करोड़ रुपये का वार्षिक उत्पादन करने वाली कम्पनी को समझ में नहीं आया कि क्या करे। हर वर्ष मारुति सुजुकी से चार हजार करोड़ रुपये से अधिक एक्साइज ड्युटी लेती केन्द्र सरकार को समझ में नहीं आया कि क्या करे। हर साल मारुति सुजुकी से आठ सौ करोड़ रुपये से अधिक टैक्स लेती हरियाणा सरकार को समझ में नहीं आया कि क्या करे। यह स्थिति 13 दिन बनी रही। मजदूरों को बेचारे और नासमझ मानने वाले मजदूर-पक्षधरों ने समझौता करवा कर फैक्ट्री में उत्पादन पुनः आरम्भ करवाया।

भारत में फैक्ट्रियों में आज परमानेन्ट कहे जाते मजदूर बहुत कम हैं और टेम्परेरी कहे जाते वरकर बहुसँख्यक हैं। आज के हालात में कारखानों में कारगर मजदूर संगठन स्थाई मजदूरों और अस्थाई मजदूरों के मेल से ही बन सकते हैं। मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में 4 जून 2011 को स्थाई मजदूरों, ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के मेल से मजदूर संगठन उभरा था। वह कोई यूनियन-फुनियन नहीं थी। वास्तविक और कारगर मजदूर संगठन से निपटने की स्थिति में अब कम्पनियाँ-सरकारें नहीं हैं।

✶ मजदूर थम गये थे। सीधे उत्पादन से जुड़े, विभागों में, मशीनों पर, असेम्बली लाइन में अगल-बगल में काम करते स्थाई तथा अस्थाई मजदूर ही 4 जून 2011 को आपस में जुड़े थे। फैक्ट्री में हवा, पानी, भाप, बिजली, सुरक्षा, कैन्टीन आदि-आदि का कार्य करते 48 ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे मजदूर किनारों पर। सेल एण्ड डिस्पैच में ठेकेदार के जरिये रखे 350 ड्राइवर किनारे पर। तीन सौ वेन्डर कम्पनियों के मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में कार्यरत मजदूर एक तरफ। वेन्डरों से हिस्से-पुर्जे पहुँचाते ड्राइवर किनारे पर। फैक्ट्री के विस्तार के लिये निर्माण कार्य करते 2500 मजदूर एक किनारे। आई.एम.टी. मानेसर में छह सौ एकड़ में फैले मारुति सुजुकी फैक्ट्री परिसर में स्थित बेलसोनिका, एफ एम आई एनर्जी, कृष्णा मारुति, एस के एच मैटल, जे बी एम फैक्ट्रियों के मजदूर किनारों पर। यह सब मजदूर उभरे-उभरते मजदूर संगठन से बहुत आसानी से तत्काल जुड़ सकते थे, जोड़े जा सकते हैं। आई.एम.टी. मानेसर में मारुति सुजुकी के इर्द-गिर्द वाहन उद्योग, वस्त्र उद्योग, दवा उद्योग, आई.टी. क्षेत्र की हजारों फैक्ट्रियों के मजदूरों का उभरे-उभरते मजदूर संगठन से जुड़ना-जोड़ना मुश्किल नहीं है। गुड़गाँव, ओखला, नोएडा, फरीदाबाद स्थित मारुति सुजुकी के 300 वेन्डरों और हजारों फैक्ट्रियों-वर्कशापों में होते उनके कार्य से जुड़े मजदूरों का उभरे मजदूर संगठन से जुड़ना-जोड़ना कठिन नहीं था। बात जापान की ही नहीं है, मारुति सुजुकी कारें 120 देशों को निर्यात की जाती हैं..... उभरे-

उभरते मजदूर संगठनों का संसार-भर का दायरा और विश्व-व्यापी स्वरूप हमारे सम्मुख हैं।

✶ नाम के मजदूर संगठनों को कम्पनियाँ पालती-पोसती हैं जबकि वास्तव में जो मजदूर संगठन होता है उसे मैनेजमेन्टें बरदाश्त नहीं करती। मारुति सुजुकी मानेसर में 4 जून 2011 को उभरा मजदूर संगठन फैला-बढा नहीं और कम्पनी उसे खत्म करने की योजनाओं में जुट गई। दूसरी तरफ उत्पादन से सीधे जुड़े स्थाई और अस्थाई मजदूर अपने रिश्ते घनिष्ठ करने की राह पर बढे। तैयारी कर अगस्त-अन्त में कम्पनी और सरकार ने मजदूरों पर हमला बोला। स्थाई तथा अस्थाई मजदूरों ने मिल कर स्वयं को संगठित रखा और महीने-भर चौबिसों घण्टे फैक्ट्री के बाहर बैठे। भाँति-भाँति के लोग और समूह मजदूरों से मिलने आये। मजदूरों ने सुनी सब की पर करी अपने मन की। पार न पाते देख कम्पनी ने फेर बदला। मजदूरों में चेतना नहीं है, मजदूर समझते नहीं हैं वाली सोच वाले मजदूर-पक्षधरों ने 30 सितम्बर को फिर समझौता करवाया।

और, 3 अक्टूबर को मैनेजमेन्ट ने 44 निलम्बित स्थाई मजदूरों को छोड़ कर बाकी सब स्थाई मजदूर, ट्रेनी, अप्रेन्टिस ड्युटी पर ले लिये लेकिन ठेकेदारों के जरिये रखे सीधे उत्पादन से जुड़े 1200-1500 मजदूरों को फैक्ट्री के बाहर रखा। मजदूर संगठन को तोड़ने की राह पर कम्पनी तेजी से बढी थी कि......... कि 7 अक्टूबर को ए-शिफ्ट समाप्त होने तथा बी-शिफ्ट आरम्भ होने के समय ए और बी शिफ्टों के मजदूरों ने पुनः फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा ढीला किया। प्रवेश तथा निकास स्थानों पर नियन्त्रण स्थापित कर और अगस्त-सितम्बर में मैनेजमेन्ट द्वारा फैक्ट्री के अन्दर रखे कुछ मजदूरों से निपट कर तथा बाकी को अपने संग मिला कर मजदूर पुनः फैक्ट्री पर कन्ट्रोल की दिशा में बढे। इस बार मारुति मजदूरों के संग-संग आई.एम.टी. मानेसर में 11 फैक्ट्रियों पर से मजदूरों ने कम्पनियों का कब्जा ढीला किया था और फैक्ट्रियों पर मजदूरों के नियन्त्रण की दिशा में बढे को गरीब-नासमझ मानने वाले मजदूर-पक्षधरों ने उभार को सुजुकी समूह की चार फैक्ट्रियों के दायरे में सीमित करवाया। भारी पुलिस बल और मुखर मजदूर-पक्षधरों के लापता हो जाने की स्थिति में 14-15 अक्टूबर को मजदूरों को फैक्ट्रियों से बाहर निकाला गया।

मजदूर बाहर बैठे और चारों फैक्ट्रियों में उत्पादन बन्द। कम्पनी को, सरकार को यह समझ में ही नहीं आ रहा था कि मजदूर चाहते क्या हैं। ऐसे में 19-21 अक्टूबर को समझौता कर ठेकेदारों के जरिये रखे सब मजदूरों को वापस ड्युटी पर लिया गया। और, कम्पनी ने 30 मजदूरों को गुपचुप पैसे दे कर उन से इस्तीफे लिखवाये।

✶ 30 द्वारा गुपचुप इस्तीफों पर मजदूरों में गुस्सा था परन्तु निराशा नहीं। निर्णय हम स्वयं करेंगे का अहसास मजबूत हुआ। कम्पनी ने फूँक-फूँक कर कदम उठाने आरम्भ किये। जिन्हें रियायत कहते हैं उन्हें कम्पनी स्वयं अपनी तरफ से देने लगी। रफ्तार घटाई — 45 सैकेण्ड में एक कार बनाने की जगह एक मिनट में एक कार बनाना निर्धारित किया। ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के पैसे बढाये। स्थाई मजदूरों की तनखा में उल्लेखनीय वृद्धि का आश्वासन। बसों की सँख्या बढाई। माता-पिता को स्वास्थ्य बीमा में शामिल किया। छुट्टियाँ बढाई.....दूसरी यूनियन का रजिस्ट्रेशन हुआ और कम्पनी ने इसे मान्यता दी। यूनियन ने माँग-पत्र दिया। मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच दीर्घकालीन समझौते के लिये वार्तायें......

जबकि, फरवरी-मार्च 2012 से ही मजदूरों को लगने लगा था कि इतना कुछ करने के बाद भी कुछ नहीं बदला था। मारुति सुजुकी मानेसर मजदूर रियायतों की बातों को मैनेजमेन्ट की भाषा बोलना कहते। मजदूर तो मजदूर ही रहे थे — बदला क्या था ? इसलिये 18 जुलाई को एक मजदूर का निलम्बन कोई मामूली बात नहीं थी। मजदूर होने के खिलाफ मजदूरों ने विद्रोह किया। मजदूर बनाये रखने के दो प्रतीक : मैनेजर और फैक्ट्री बिल्डिंग मजदूरों के आक्रमण के निशाने बने। बड़ी सँख्या में गार्ड और 60-70 पुलिसवाले चुपचाप देखते रहे। कोई गार्ड (अथवा बाउन्सर-पहलवान) घायल नहीं हुआ। नये यूनियन लीडर अगर मजदूरों को रोकने की कोशिश करते तो सबसे पहले वे पिटते। बीस-पचास मजदूरों का कोई गुट यह नहीं कर रहा था बल्कि नये-पुराने, स्थाई-अस्थाई हजारों मजदूर इस विद्रोह में शामिल थे। यह संयोग था कि यह 18 जुलाई को हुआ — यह 15 मई को अथवा 25 अगस्त को भी हो सकता था। सच में कह सकते हैं कि मैनेजर और इमारत तो प्रतीक हैं, असली बात तो वह सामाजिक सम्बन्ध है जिसे वे व्यक्त करते हैं...... लेकिन व्यवहार में मूर्त रूप पहले निशाने बनते हैं और इस सिलसिले में ही सामाजिक सम्बन्ध उभर कर सामने आते हैं। आधा-पौन घण्टा आक्रमण कर मजदूर फैक्ट्री से नदारद हो गये......... राष्ट्रीय राजधानी क्षेत्र में ही नहीं बल्कि अन्य स्थानों पर भी साहब लोग दहशत में।

सब मजदूर जानते थे कि बदले में कम्पनी और सरकार हमले करेंगी। सरकार द्वारा आई.एम.टी. मानेसर में 600 कमाण्डो स्थाई तौर पर तैनात और 147 मजदूर गिरफ्तार कर जेल में तथा 65 के गिरफ्तारी वारन्ट। कम्पनी ने 546 स्थाई मजदूर डिस्चार्ज किये और ठेकेदारों के जरिये रखे 2500 मजदूर नौकरी से निकाले।

फरवरी 2013 के आरम्भ तक 6 महीने से जेल में बन्द किसी भी मजदूर को न्यायालय ने जमानत नहीं दी है। मारुति सुजुकी के बड़े साहब के अनुसार यह वर्ग-युद्ध है।

मारुति सुजुकी मानेसर मजदूर : "18 जुलाई वाली बात पूरे आई.एम.टी. में होती तो सच में एक बात होती।"

★ मजदूरों द्वारा अपनी शक्ति बढाने के प्रयास प्राथमिक महत्व के हैं। मजदूरों के अपने कौन हैं ? स्पष्ट है कि मजदूरों के अपने दूसरे मजदूर ही हैं। ऐसे में पहला कार्य तो दूसरे मजदूरों के पास जाना और आपस में जुड़ना-जोड़ना बनता है। इसके लिये आई.एम.टी. मानेसर की अगल-बगल की हजारों फैक्ट्रियाँ 18 जुलाई के बाद सीधे-सीधे मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों की कार्यस्थली बनती थी। आई.एम.टी. के बीच हलचलों का सीधा-सीधा असर सरकार पर तो पड़ता ही, यह गुड़गाँव-ओखला-नोएडा-फरीदाबाद में लहरें पैदा करने की क्षमता भी लिये थी। यह नहीं हो इसके लिये.

मजदूरों को बेचारे और बिना चेतना के समझने वाले नर्म-गर्म मजदूर-पक्षधरों ने मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों को झूठ से आरम्भ करने की सलाह दी। झूठ से शुरू होते कई हजार पर्चे आई.एम.टी. मानेसर-गुड़गाँव-दिल्ली-फरीदाबाद में मजदूरों के बीच बँटवाये। जाने-अनजाने में इन भलेमाणसों ने मजदूरों को थकाने वाली राहों पर बढने को प्रेरित किया। ईमानदारों और बेइमानों, दोनों ने ही डी.सी.-विधायक-मन्त्री-मुख्य मन्त्री को ज्ञापन, गुड़गाँव में प्रदर्शन-दिल्ली में प्रदर्शन, सभा, जीन्द में-भिवानी में प्रदर्शन, डिस्चार्ज/जेल में बन्द स्थाई मजदूरों के परिवारों द्वारा प्रदर्शन, भूख हड़ताल, हरियाणा के चार कोनों से रोहतक तक साइकिल यात्रा... सहायक कदमों के तौर पर यह महत्वपूर्ण कदम बनते हैं पर इन पर केन्द्रित होना थकाने के अलावा और कुछ नहीं लिये है। ऐसे में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को किनारा करना ही था। जेल में बन्द और डिस्चार्ज मजदूर बेशक अब भी टिके हैं। जेल से बाहर 400 के करीब डिस्चार्ज स्थाई मजदूर अब भी अपने को आई.एम.टी. मजदूरों के बीच केन्द्रित करें तो.......

फैक्ट्री जीवन की झलक

स्कोर्पियो एपरेल्स (नित्या) मजदूर : "16/1 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में अधिकतर मजदूर महिला हैं। उपस्थिति के लिये उँगली पंच है और लाल, नीले, हरे कार्ड दिये हैं। छह-सात वर्ष से काम कर रहे वरकरों की भी ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। पुरुष मजदूरों में तो कोई स्थाई नहीं है और महिला मजदूरों में भी बहुत-ही कम स्थाई हैं। वार्षिक बोनस कम्पनी सिर्फ स्थाई मजदूरों और स्टाफ को देती है। सुबह 9 से साँय 6 की ड्युटी है और महिला मजदूरों को रात 8 बजे तक रोकते हैं, पुरुष मजदूरों को रात 12 बजे तक। शनिवार को दोपहर 2 बजे तक ड्युटी और ओवर टाइम होता है तब साँय 6 तक रोकते हैं। आजकल ओवर टाइम कम है, वैसे रविवार को भी काम होता है। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से भी कम और अधिकतर मजदूरों को मात्र 20 रुपये प्रतिघण्टा। छुट्टी करने पर गुस्सा होते हैं, मैनेजर की केबिन में जाना पड़ता है — काम का जोर होता है तब रख लेते हैं अन्यथा दो दिन, हफ्ता-भर बाहर रहो। फैक्ट्री में महिलाओं के परिधान बनते हैं, प्रतिघण्टा का उत्पादन निर्धारित है और क्वालिटी पर बहुत जोर है — डाँटते हैं। कब्र की तरह कटिंग विभाग में बहुत गर्मी रहती है जबकि सिलाई व फिनिशिंग वाली दो मंजिलें वातानुकूलित हैं। कैन्टीन है, वातानुकूलित है पर यहाँ चाय तक नहीं बनती। कम्पनी एक कप चाय भी नहीं देती। मजदूर अपने पैसों से पी लें इसके लिये 15 मिनट का चाय ब्रेक भी नहीं देते। बाहर से चाय मँगवाने की अनुमति नहीं है। ओवर टाइम होता है तब तो यह बहुत-ही ज्यादा अखरता है..... वैसे, कैन्टीन में 3 वर्ष से एक छोटी अल्मारी में फैन का एक पैकेट, रस का पैकेट, बिस्कुट, टॉफी ताले में बन्द हैं। कम्पलायन्स वाले आते हैं तब चाय के नाम पर खाली पतीला, गैस सिलेन्डर, बहुत-सारे प्लास्टिक के गिलास रखते हैं। लड़कियाँ पतीले का ढक्कन बजाती हैं, प्लास्टिक गिलासों से खेलती हैं — 'इलायची वाली, अदरक वाली चाय लो !' दूसरे बड़े साहब के केबिन में समूहों में मजदूरों को बुलाते रहते हैं और भर्ती करने वाला खड़ा हो कर कहता है : 'कम्पलायन्स वाले पूछें तो बताना कि परमानेन्ट हो; छुट्टी साँय 6 होती है— शनिवार को 2 बजे; कम्पनी चाय देती है ; ओवर टाइम नहीं लगता —ज्यादा काम आ जाता है तब एक घण्टा लगता है, दो घण्टे मत बताना.. ...' बाहर से जब लोग आते हैं तब कम्पनी सी-30 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित अपनी फैक्ट्री से मजदूरों को फरीदाबाद फैक्ट्री लाती है। उन मजदूरों की तनखा 7254-8814 रुपये है जबकि यहाँ हमें 4948-5300 रुपये देते थे, अब दिसम्बर 2012 की तनखा में 200 रुपये बढाये हैं। मोबाइल अन्दर ले जाना मना है और लाइन पर कुछ खाने नहीं देते — बाथरूम से फोन...... मैनेजमेन्ट ने लकड़ी की जगह शीशे का दरवाजा लगा दिया है। कम्पनी ने यातायात का प्रबन्ध नहीं किया है, दूर से आती महिला मजदूरों ने मिल कर मन्थली ऑटो कर रखे हैं, एक ऑटो में 13-14 लड़कियाँ बैठती हैं। दिल्ली की घटना के बाद जनवरी में पुलिस ने एक दिन साँय 5 से 6 महिला मजदूरों की मीटिंग की — पुरुष मजदूर तब काम करते रहे थे। पुलिस वालों ने तीन फोन नम्बर दिये..... महिला मजदूर : 'पुलिसवाले भी परेशान करते हैं, पहले अपने पुलिसवालों को

सुधारो, फिर हम तुम्हें शिकायत करेंगी।' फैक्ट्री में मुख्यतः निर्यात के लिये वस्त्र तैयार किये जाते हैं और ***मानसून*** बायरों में है।''

सत्यम ऑटो मजदूर : ''प्लॉट 26 सी सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 150 स्थाई मजदूर, 60 कैजुअल वरकर और ठेकेदारों के जरिये रखे 400 मजदूर ***हीरो मोटरसाइकिल*** का फ्रेम व टैंक तथा स्कूटर लाइन में कटोरा बनाते हैं। फैक्ट्री में महीने के तीसों दिन काम होता है। सुबह 6 से 2½, दोपहर 2½ से 11 तथा रात 11 से अगली सुबह 6 वाली तीन शिफ्टों के अलावा डिस्पैच विभाग में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। स्थाई मजदूरों को ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से और कैजुअल वरकरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को सिंगल रेट से। पावर प्रेस विभाग में हैल्परों से मशीनें चलवाते हैं..... काम ऑपरेटर का करवाते हैं और ग्रेड हैल्पर का देते हैं।''

धीमन इंजीनियरिंग कॉरपोरेशन श्रमिक : '' प्लॉट 107 एच एस आई डी सी, सैक्टर-59, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। शिफ्ट बदलती है तब रविवार को रात 8 बजे काम आरम्भ करने वाले सोमवार रात 8 बजे तक काम करते हैं, 24 घण्टे लगातार काम करते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। बारह घण्टे में, 24 घण्टे में, कम्पनी एक कप चाय भी नहीं देती। पानी-पेशाब पर भी टोकते हैं। डायरेक्टर गाली देता है। यहाँ इंजेक्शन मोल्डिंग द्वारा ***आयशर ट्रैक्टर, व्हर्लपूल, एल जी, बी पी एल*** आदि का प्लास्टिक का कार्य होता है। कम्पनी की दूसरी फैक्ट्री सैक्टर-22 में वैष्णो मंदिर के पास है और वहाँ भी ऐसे ही हालात हैं। हैल्परों में 25 महिला मजदूरों की तनखा 3800-4000 रुपये तथा पुरुषों की 4000-4200 रुपये और ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। ऑपरेटरों की तनखा 4800 से 7000 रुपये। दो दिन की छुट्टी करने पर निकाल देते हैं और 15 से 30 दिन किये काम के पैसे नहीं देते — कहते हैं कि जो चाहे कर लो, पैसे नहीं देंगे। रात की शिफ्ट के बाद सोया था जब 28 दिसम्बर को एक्सीडेन्ट में साले के घायल होने की सूचना मिली। तत्काल बनारस में अस्पताल के लिये रवाना हुआ और कम्पनी को फोन से सूचना दी। साले की मृत्यु हो गई। क्रियाक्रम के बाद 15 जनवरी को लौटा और फैक्ट्री पहुँचा तब 16 को आने को कहा। अगले दिन बोले कि रखेंगे नहीं, 25 जनवरी को अपने पैसे ले जाना। एच आर वालों ने 25 को पैसे नहीं दिये और गाली दी तो कम्पनी के मैनेजिंग डायरेक्टर से उनके घर जा कर मिला। साहब बोले कि 28 को पैसे ले जाना। 28 जनवरी को डेढ बजे तक कोई सुनवाई नहीं हुई तो बड़े साहब को फोन किया। साहब बहुत बदतमीजी से बोले और कम्पनी अधिकारियों द्वारा मारपीट की आशंका पर सैक्टर-55 थाने में शिकायत की। फोन पर पुलिस को बोले कि 29 को आयेंगे पर नहीं आये। एच आर वाले 30 जनवरी को आये और बोले कि 31 को पैसे देंगे। नहीं आये 31 को और फोन पर बोले कि व्यस्त हैं। आज 1 फरवरी को भी पुलिसवालों को कम्पनी अधिकारी बोले कि व्यस्त हैं..... ।''

ऋचा कामगार : ''192 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में सुबह 9 से रात 10 तक रोज ड्युटी है और जबरन रात 11-12 तक सिलाई कारीगरों को रोक लेते हैं। कोई भी गलती पर सिलाई इन्चार्ज कारीगर को पकड़ कर हिलाता है, गाली भी देता है। कोई हैल्पर अगर रविवार को साप्ताहिक छुट्टी कर लेता है तो सोमवार को फैक्ट्री में प्रवेश नहीं करने देते, वापस भेज देते हैं।''

जे सी बी वरकर : '' 23/7 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में मैनेजमेन्ट ने 1 जनवरी से 625 कैजुअल वरकरों की वेतन वृद्धि का नोटिस लगाया। जिनकी तनखा 5700 तथा 6200 रुपये थी उनके 1500 रुपये बढाये और ऐसे मजदूर 350 से ज्यादा हैं। जिनकी तनखा 6900 थी उनके 2000 रुपये बढाये और ऐसे मजदूर 100 के करीब हैं। जिनकी तनखा 7554 तथा 7700 थी उनके 2500 रुपये बढाये और ऐसे मजदूर 50-60 हैं। जिन मजदूरों की तनखा 8500 थी उनके 3000 रुपये बढाये और ऐसे मजदूर 5-7 हैं। फिर 25 जनवरी को कम्पनी ने उत्पादन बढा दिया — 9½ घण्टे की शिफ्ट में 85 की जगह 100 गाड़ी बनाना। इस प्रकार वेतन में 1500-3000 रुपये वृद्धि के साथ उत्पादन बढा कर कैजुअल वरकरों के ओवर टाइम के 6000 से 10,000 रुपये मैनेजमेन्ट ने समाप्त कर दिये हैं। काम ज्यादा करो और पैसे कम लो — कैजुअल वरकर कह रहे हैं कि तनखा मत बढाओ और पुराने ढँग से ओवर टाइम दो। असन्तोष सुपरवाइजरों/प्रोडक्शन मैनेजर पर प्रकट हो रहा है। यहाँ से वहाँ जा कर काम करने को कहते हैं तब कैजुअल वरकर इनकार कर देते हैं और साहबों की ब्रेक की धमकी पर कार्ड फेंक कर कहते हैं कि निकाल दो! उत्पादन बढाने से ठेकेदारों के जरिये रखे 1,000 मजदूरों पर भी काम का बोझ बढा है पर उनकी तनखा में कोई बढोतरी नहीं की गई है। जनवरी से लागू मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौते में 15, 5, 5 गाड़ी प्रतिवर्ष बढाने पर 375 स्थाई मजदूरों को तीन वर्ष में 15, 500 रुपये वेतन वृद्धि और 3200 रुपये भत्तों में बढाये गये हैं। अब तक स्थाई मजदूरों की तनखा 45-55,000 रुपये थी और ओवर टाइम जोड़ कर 70-95,000 रुपये महीने के बन जाते थे। फैक्ट्री में उत्पादन बढाने के साथ ही एक्सीडेन्ट बढ गये हैं —

28 जनवरी से 1 फरवरी के बीच एक मजदूर का हाथ टूटा, एक की उँगली कटी, एक के पैर में चोट लगी, एक मजदूर की जाँघ में घाव हुआ। एक्सीडेन्ट रिपोर्ट कम्पनी भरती ही नहीं। एस्कोर्ट्स फोर्टिस अस्पताल ले जाते हैं, पट्टी-वट्टी करवाते हैं, 2-4 दिन फैक्ट्री में बैठो — हाजरी दे देते हैं। फिर ई.एस.आई. कार्ड बनवा देते हैं — ई.एस.आई. से दवा लो और काम करो। कैजुअल वरकर पंचिंग कार्ड से फैक्ट्री में प्रवेश करते हैं, 625 कैजुअल वरकरों को ई.एस. आई. कार्ड नहीं देते, एक्सीडेन्ट हो जाता है तब बनवा देते हैं। कम्पनी पहले भी एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरती थी। पूरी फैक्ट्री में 25 दिसम्बर को ओवर टाइम था। रात 12 बजे बाद वैल्डिंग विभाग में एक कैजुअल वरकर को एक रोबोट ने मार ही डाला था — एक मजदूर ने भाग कर स्विच बन्द कर बचाया। कम्पनी ने घायल वरकर की एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरी। और, बल्लभगढ से जे सी बी फैक्ट्री ड्युटी के लिये जा रहे ठेकेदार के जरिये रखे एक सेक्युरिटी गार्ड को 24 दिसम्बर को रात 10½-11 बजे पुल पर लूटपाट वालों ने चाकू मारे — मृत्यु।''

सेबीटोन मेटप्लास्ट मजदूर : '' प्लॉट 14 सैक्टर-6 आई.एम. टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 150 मजदूर सुबह 8 से रात 9 और रात 8 से अगली सुबह 9 की, 13-13 घण्टे की दो शिफ्टों में ***गोदरेज, विप्रो*** आदि के लिये घूमने वाली महँगी कुर्सियाँ बनाते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट। डेढ सौ मजदूरों में 15 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। तनखा हर महीने देरी से — नवम्बर का वेतन 24 दिसम्बर को दिया था और दिसम्बर की तनखा आज 29 जनवरी तक नहीं दी है।''

व्हर्लपूल श्रमिक : ''28 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में काम की रफ्तार पहले ही बहुत थी और इधर 1 जनवरी से लाइनों की गति बढा दी है। तीन असेम्बली लाइनों पर तीन शिफ्ट में प्रतिदिन 6300 फ्रिज बनते थे जिन्हें बढा कर अब 6600 फ्रिज प्रतिदिन कर दिया है। बढाये उत्पादन के लिये जनवरी में स्थाई मजदूरों को 1050 रुपये इन्सेन्टिव परन्तु अस्थाई मजदूरों को एक पैसा भी अतिरिक्त नहीं। लाइनों पर आधे ही मजदूर स्थाई हैं और वे अस्थाई मजदूरों से कम तकलीफ वाले काम करते हैं, अस्थाई को अपनी जगह काम पर भी लगा देते हैं। फैक्ट्री में 820 स्थाई मजदूरों से अस्थाई मजदूर काफी ज्यादा हैं। रात 10 से सुबह 6 की शिफ्ट में स्थाई मजदूरों को 60 रुपये रात्रि भत्ता देते हैं जबकि अस्थाई मजदूरों को मात्र 10 रुपये। कम्पनी का एक अधिकारी बनारस तथा जौनपुर आई.टी.आई. के 200 छात्रों को भर्ती करके लाया और यहाँ 22 दिसम्बर को उन्हें चार ठेकेदारों में बाँट दिया। उन्हें 7500 रुपये तनखा बताई जबकि यहाँ आई.टी.आई. की 6000 रुपये तनखा में भर्ती करते हैं। बनारस-जौनपुर से लाये अधिकतर लड़के एक महीने में ही छोड़ गये, 60-70 ही बचे हैं। आई.टी.आई. किये अस्थाई मजदूर बड़ी कैन्टीन के कूपन ले कर स्थाई मजदूरों के संग अच्छा भोजन कर सकते हैं जबकि बिना आई.टी.आई. वाले अस्थाई मजदूरों के लिये छोटी कैन्टीन में भोजन ठीक नहीं होता। और, आई.टी.आई. अप्रेन्टिसों को फैक्ट्री में काम सिखाया नहीं जाता, उन्हें तीनों शिफ्टों में सीधे काम में जोत देते हैं।''

इण्डो ऑटोटेक कामगार : ''प्लॉट 132-133 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 100 स्थाई मजदूर और दो ठेकेदारों के जरिये रखे 700 वरकर 10-10 घण्टे की दो शिफ्टों में ***होण्डा*** दुपहियों के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। रविवार को साप्ताहिक अवकाश रहता है पर इधर 26 जनवरी की छुट्टी के बदले 27 जनवरी के रविवार को कम्पनी ने फैक्ट्री में काम करवाया।''

एस्कोर्ट्स वरकर : ''प्लॉट 219 सैक्टर-58, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में हम 52 सुरक्षा कर्मियों को ***सेक्युरिटास*** सेक्युरिटी के जरिये रखा था। एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट ने 18 जनवरी को सेक्युरिटास का ठेका खत्म कर दिया और दूसरे ठेकेदार के जरिये नये सुरक्षाकर्मी रख लिये। लेकिन सेक्युरिटास वाले हम 52 गार्डों को दिसम्बर की तनखा भी आज 24 जनवरी तक नहीं दी है। एस्कोर्ट्स मैनेजमेन्ट कहती है कि तनखा ठेकेदार कम्पनी देगी और ठेकेदार कम्पनी कहती है कि एस्कोर्ट्स जब पैसे देगी तब गार्डों को पैसे दिये जायेंगे।''

सुपर इंजीनियरिंग मजदूर : ''ओरियन्ट स्पन पाइप परिसर (500 बीघा) के अन्दर, सैक्टर-25, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री से निकाले जाने के बाद एक मजदूर द्वारा उठाये कदमों का प्रभाव पड़ा है। जनवरी से सब मजदूरों की ई.एस.आई. लागू और पी.एफ. भी आरम्भ किया है। निकालने-छोड़ने पर 10-15 दिन किये काम के पैसे नहीं देते थे — अब बुला कर पैसे देने लगे हैं।''

20-21 फरवरी ओखला औद्योगिक क्षेत्र में

दिल्ली में ओखला औद्योगिक क्षेत्र में चार हजार फैक्ट्रियाँ हैं। करीब पाँच लाख मजदूर इन फैक्ट्रियों में काम करते हैं।

✶20 फरवरी को सुबह 8 बजे से यूनियनों वाले मजदूरों को काम पर जाने से रोक रहे थे पर मजदूर रुके नहीं। जो रास्ते बन्द कर रखे थे उन्हें पार करने की कोशिश करने की बजाय अन्य रास्तों से मजदूर फैक्ट्रियों में काम करने गये। स्थिति सामान्य, 95-98 प्रतिशत मजदूर काम पर गये।..... रात की ड्युटी करके आ रहा था तब तेखण्ड मोड़ पर 9 बजे भीड़ थी, नारे लग रहे थे, ड्युटी जाने वालों को रोक रहे थे पर लोग रुक नहीं रहे थे। सोने से पहले एक साथी के कमरे में टी.वी. पर 11½ बजे नोएडा फेज-2 की तस्वीरें देखी।...... 20 को कुछ मजदूर खाना ले कर नहीं आये। बदरपुर, तेखण्ड, इन्द्रा कैम्प, तुगलकाबाद, गोविन्दपुरी में यूनियनों वाले रोक रहे थे पर मजदूर रुके नहीं, इधर-उधर हो कर फैक्ट्री आये।..... फेज-1 के एफ-ब्लॉक की फैक्ट्रियों में 20 फरवरी को काम हुआ।...... 20 को ओखला में लगभग सब प्रिन्टिंग प्रेस फैक्ट्रियों में काम हो रहा था।...... भोजन अवकाश के बाद एक फैक्ट्री में मजदूर अन्दर नहीं गये। मैनेजर ने पूछा तो बोले कि आज ऑल इण्डिया हड़ताल है। मैनेजर ने मैनेजिंग डायरेक्टर को बताया। बड़ा साहब 4 बजे फैक्ट्री आया, एक को गाड़ी में बैठा कर आधा घण्टा क्षेत्र में घुमाया, सब जगह काम हो रहा था।..... 20 को 1 बजे बाद हम 5 मजदूर पूरे क्षेत्र में घूमे। बुटीक इन्टरनेशनल, ओरियन्ट क्राफ्ट, वोडाफोन, शाही, डीटेल, ओरियन्ट फैशन, सब प्रिन्टिंग प्रेसें चालू थी। रात 9 बजे तक काम हुआ। रात वालों ने रात में काम किया। फेज-1 में माया, एस एम एस के 5 प्लान्टों, फेज-2 में डी-5/2, डब्लू-38 में 11 बजे छुट्टी कर दी थी, काम बन्द था।

— एटक, सीटू, इफ्टू, बी एम एस, एक्टू, आई सी टी यू, मजदूर एकता कमेटी आदि के हम सब यूनियन वाले सुबह 8 बजे से 20 फरवरी को एक साथ थे। हम नारे लगा रहे थे, समझा रहे थे। फेज-2 में 11 बजे हम ने जुलूस निकाला तब आरम्भ में 150 लोग थे फिर 250 हो गये। फेज-2 में जुलूस के समय कोई मजदूर फैक्ट्रियों से नही निकले। फेज-1 के जुलूस में 80-90 लोग थे। जुलूस के समय वहाँ एक फैक्ट्री से 60-70 मजदूर बाहर निकले। फिर हम सब ने मिल कर सभा की। सभा में 150 लोग थे। हर यूनियन के लीडर ने भाषण दिया। डेढ बजे सभा समाप्त की।

— फरीदाबाद में एक यूनियन लीडर को ओखला के एक यूनियन लीडर ने बताया कि 20 फरवरी को फेज-2 में 90 प्रतिशत फैक्ट्रियाँ बन्द हैं, हम ने बन्द करवाई हैं। एक अन्य यूनियन नेता ने बताया कि फेज-1 हम ने बन्द करवाया है। तीसरी यूनियन के नेता ने बताया कि फेज-1 में हमारा संगठन ज्यादा है, हम ने बन्द करवाया है।

✶21 फरवरी को हरकेश नगर, तेखण्ड मोड़ पर रोकने वाले कोई नहीं थे। यूनियनों वाले सब लोग गोलचक्कर पर थे। रुकने के लिये दबाव भी डाल रहे थे पर मजदूर रुक नहीं रहे थे। कुछ पुलिसवाले वहाँ चुपचाप खड़े थे। संगम विहार, गोविन्द पुरी आदि से अधिकतर मजदूर फैक्ट्रियों में काम करने पहुँचे। आज हड़ताल है कह कर थोड़े-से मजदूर 10 बजे एक फैक्ट्री से निकले। नारे। अगल-बगल की फैक्ट्रियों से 40-50 मजदूर बाहर निकल आये। दो लाइनों की फैक्ट्रियों से 1200 के करीब मजदूर बाहर निकले। मैनेजमेन्टों ने डर कर 10½ -11 बजे 24 फैक्ट्रियों में छुट्टी कर दी। फेज-3, फेज-2, फेज-1 में बहुत-सी जगह मजदूरों ने हड़ताल को आड़ बनाया और 10½ बजे से पूरे ओखला औद्योगिक क्षेत्र में फैक्ट्रियाँ धड़ाधड़ बन्द होने लगी। बड़ी सँख्या में मजदूर घर चले गये, बड़ी सँख्या में मजदूर फैक्ट्रियों के सामने खड़े रहे, बड़ी सँख्या में मजदूर प्रदर्शन में शामिल हुये।

दो छोटे ट्रक और एक थ्रीव्हीलर में माइकों के साथ यूनियनों वाले हरकेश नगर साइड से फेज-2 में पहुँचे। नारे लगाने वाले गाड़ियों में थे और गाड़ियों के पीछे यूनियन लीडर थे। मजदूर उनके पीछे होते गये। बढते-बढते आठ-दस हजार का प्रदर्शन.. ..... थाने के सामने पुलिस पीछे हटी। फिर फेज-1 में लाठी चार्ज करने के बाद पुलिस पीछे हटी। पूरे क्षेत्र में फैक्ट्रियों पर पत्थरबाजी हुई।

— पता नहीं कि पत्थर क्यों फेंक रहे थे, शीशे क्यों तोड़ रहे थे, कारें क्यों तोड़ रहे थे। मजदूर गुस्से में नहीं थे। पत्थर मार कर चिल्ला रहे थे, हँस रहे थे।

— तोड़ने में कोई टेन्शन नहीं थी। खुशी में तोड़ रहे थे। यूनियनों के झण्डों वाली महिलायें अलग रही, नेताओं के साथ रही। फैक्ट्रियों से निकली महिला मजदूरों ने पुरुष मजदूरों से ज्यादा पत्थर फेंके और फिर अपने कमरों पर चली गई।

— महँगी ऑडी कार तोड़ी। स्विफ्ट कार तोड़ी....... कचरे का

डिब्बा है, इसमें कूड़ा भर कर आता है। आगे-पीछे की सीटों पर बड़े-बड़े पत्थर रख दिये।

—सरकारी विद्यालय के चौथी-पाँचवीं के बच्चों ने फैक्ट्रियों पर खूब पत्थर फेंके।

— पता सुबह 10½ -11 बजे ही लग गया था पर रात की ड्युटी करके आया था, सो गया। साँय के समय फेज-2 में पावर हाउस के पीछे 4 फैक्ट्रियों के शीशे टूटे देखे। फेज-1 में बी-ब्लॉक, सी-ब्लॉक, डी-ब्लॉक, डी एस आई डी सी शेड, सब में शीशे टूटे दिखे। सब मजदूर कह रहे हैं कि अच्छा हुआ, बढिया हुआ। सब चाह रहे हैं कि आग लगे।

— 7 की गिरफ्तारी की चर्चा। इन में एक मजदूर को हम लोग जानते हैं। अगर वह जेल जाता है तो आपस में चन्दा कर उसे छुड़ाने की बातें हम में हुई। पर वह गिरफ्तार नहीं हुआ है। बाहर है। उस पर कोई केस भी नहीं है। वह ड्युटी कर रहा है।

22 फरवरी को सरिता विहार-ओखला रेलवे क्रासिंग पर हजारों मजदूरों के चेहरे खिले थे, दमक रहे थे। मजदूर आशा और उत्साह से भरे थे। हजारों मजदूर चहक रहे थे, मुस्कुरा रहे थे, हँस रहे थे।

एक प्रचारक विद्वान : ''गुस्से में मजदूरों का हिंसा करना समझ में आता है। रियायतें दे कर ऐसी हिंसा को काबू में किया जा सकता है। नोएडा और ओखला में मजदूर गुस्से में नहीं दिख रहे थे। हिंसा में मजदूरों को आनन्द आ रहा था। यह बहुत-ही चिन्ता की बात है।''

★ फरीदाबाद में 20-21 फरवरी की यूनियनों की हड़ताल फैक्ट्रियों में खानापूर्ति वाली रही। यहाँ अधिकतर फैक्ट्रियों में सामान्य उत्पादन हुआ। सब बैंक और बीमा कार्यालय बन्द रहे। हरियाणा रोडवेज की बसों का 20-21 को चक्का जाम रहा। उत्तर प्रदेश रोडवेज की बसें भी नहीं चली। राजस्थान रोडवेज की बसें भी यहाँ दिखाई नहीं दी। डी टी सी की कुछ बसें इस दौरान फरीदाबाद और दिल्ली के बीच चली। नगर निगम कर्मचारियों ने 20-21 को काम बन्द रखा और हरियाणा सरकार के अन्य प्रकट किया। बल्लभगढ बस अड्डे से डी.सी. कार्यालय तक 21 फरवरी को सब यूनियनों व संगठनों के संयुक्त प्रदर्शन में पाँच-सात सौ लोग थे। फैक्ट्री क्षेत्रों में 20 फरवरी को यूनियनों के साझे जुलूसों में डी एल एफ इन्डस्ट्रीयल एस्टेट में 40 लोग, सैक्टर-6 में 5-6 लोग थे......

★ गुड़गाँव में 20-21 फरवरी को सब बैंक और बीमा कार्यालय बन्द रहे। हरियाणा सरकार के कर्मचारी हलचल में रहे, हरियाणा रोडवेज की बसें बन्द रही। उद्योग विहार, राष्ट्रीय राजमार्ग 8 और आई.एम.टी. मानेसर में 20 फरवरी को फैक्ट्रियों में सामान्य उत्पादन हुआ। नोएडा में 20 फरवरी की मजदूर हलचलों का सीधा असर गुड़गाँव में देखने को मिला। मारुति सुजुकी, होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर, सत्यम ऑटो, इन्ड्युरेन्स, हीरो कम्पनियों ने 21 फरवरी को फैक्ट्रियों में छुट्टी के नोटिस लगाये। कम्पनियाँ-मैनेजमेन्टें बहुत डरी हुई हैं....... 21 फरवरी को आई. एम.टी. मानेसर में एक छोटी फैक्ट्री में गार्ड ने अन्दर आ कर मैनेजर से कहा कि हड़ताल वाले आ रहे हैं। मैनेजर ने मजदूरों को आदेश दिया कि सब मशीनें बन्द कर दो, बाहर कोई आवाज सुनाई नहीं देनी चाहिये। मशीनें बन्द कर दी। थोड़ी देर बाद मैनेजर बोला कि शोर क्यों हो रहा है, मशीनें बन्द क्यों नहीं हैं। मजदूरों ने बताया कि यहाँ मशीनें बन्द हैं, आवाज बगल की फैक्ट्री की मशीनों की है...... भोजन अवकाश के बाद सब मजदूरों को फैक्ट्री से निकाल दिया। आई.एम.टी. क्षेत्र में 21 फरवरी को फैक्ट्री के बाहर स्थिति सामान्य मिली।

फैक्ट्री जीवन की झलक

डी.एस. बुहीन मजदूर : ''प्लॉट 88 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 25 स्थाई मजदूर, 100 कैजुअल वरकर और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***मारुति सुजुकी*** तथा ***टाटा नैनो*** कारों के दरवाजों के 26-27 प्रकार के कब्जे (हिन्ज) बनाते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से और हर माह 100 से 350 रुपये की गड़बड़ी पर विवाद होते हैं। तनखा हर महीने देरी से देते हैं। स्थाई मजदूरों तथा कैजुअल वरकरों को तनखा 12-13 तारीख को मिलने के एक-दो दिन बाद ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर साँय 4-5 बजे काम बन्द कर गेट पर एकत्र हो जाते हैं तब मैनेजमेन्ट गेट बन्द करवा देती है, मजदूरों को बाहर नहीं निकलने देते.....काम शुरू करवाने के लिये तनखा देते हैं। महिला मजदूरों की सुबह 8 से रात 8 की दिन की ड्युटी रहती है। स्थाई मजदूरों की सप्ताह में शिफ्ट बदलती है और बाकी पुरुष मजदूरों में रात वाले रात में तथा दिन वाले दिन में लगातार 12 घण्टे काम करते हैं। तीस टन से 315 टन की 35 पावर प्रेस हैं। पावर प्रेस ऑपरेटर 25 महिला मजदूरों की तनखा 5200-5500 रुपये, ई.एस.आई. व पी.एफ. राशि काटते हैं और ई.एस. आई. कार्ड नहीं देने, पी.एफ. नम्बर नहीं बताने के विरोध में महिला मजदूर 15 मिनट, आधा घण्टा, एक घण्टा काम बन्द करती हैं। असेम्बली की 9 लाइनें हैं और इन पर काम करते पुरुष तथा महिला मजदूरों की तनखा 4200-4500 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। टूल रूम में कैजुअल वरकर ज्यादा हैं, तनखा 6000 से 17, 000 रुपये और 80 मजदूरों में 10-12 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ.

हैं। स्पॉट तथा मिग वैल्डिंग मजदूर ठेकेदार के जरिये रखे हैं, तनखा 5500-6000 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। पैकिंग विभाग नहीं है, असेम्बली से ही ट्रे में भर कर मारुति सुजुकी मानेसर के लिये गाड़ी में लोडिंग हो जाती है। तीन हजार वर्ग गज के प्लॉट में कोई स्थान खुला नहीं है, पूरे क्षेत्र में इमारत है — इलेक्ट्रोप्लेटिंग का कार्य कम्पनी बाहर की फैक्ट्रियों में करवाती है। मजदूरों को अपनी साइकिलें फैक्ट्री के बाहर खड़ी करनी पड़ती हैं। फैक्ट्री में कैन्टीन नहीं है, भोजन करने के लिये स्थान नहीं है, मशीनों के बगल में नीचे बैठ कर मजदूर खाना खाते हैं। हाँ, 12 घण्टे में एक चाय व मट्ठी बाहर से मँगवा कर कम्पनी देती है। और, टूल रूम-असेम्बली-पावर प्रेस में साहब गाली देते हैं। पावर प्रेस मैनेजर तो हैल्परों का गला भी पकड़ लेता है, जहाँ 9 आवश्यक हैं वहाँ 6 रहते हैं, तनखा 4200-4500 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, मजदूर छोड़ते रहते हैं। हाँ, महिला मजदूरों को साहब लोग कम बोलते हैं। गुजरात में टाटा नैनो कार का उत्पादन आरम्भ हुआ तब यहाँ उसके 6-7 हिस्से-पुर्जे बनते थे, टाटा नैनो के दो लोग दिन में और दो रात को फैक्ट्री में रहते थे, माल पूरा नहीं हो पाता था, 6 महीने बाद टाटा नैनो ने अपनी डाइयाँ वापस ले ली, यहाँ काम करवाना बन्द कर दिया। इधर 5-6 महीनों से टाटा नैनो कार के दरवाजों के कब्जों का उत्पादन यहाँ फिर होने लगा है। फैक्ट्री में एक्सीडेन्ट बहुत होते हैं। हाथ कटते हैं। कहते हैं कि मशीन डबल आ जाती है लेकिन डबल आती नहीं.... कारण पता नहीं, शायद लगातार 12 घण्टे पावर प्रेसों पर काम करने से एक्सीडेन्ट ज्यादा होते हैं। कम्पनी एक्सीडेन्ट रिपोर्ट नहीं भरती। सैक्टर-23 में एक नर्सिंग होम में दवा-पट्टी करवा कर हाथ कटे मजदूरों को नौकरी से निकाल देते हैं। इन तीन महीनों में ही 4 के हाथ कटे, ठेकेदार के जरिये रखे थे, निकाल दिये, पेन्शन नहीं, कोई क्षतिपूर्ति नहीं। इधर लेथ मशीन ने एक मजदूर का हाथ लपेटे में ले लिया, पूरा हाथ निचोड़ डाला, मजदूर बेहोश.....''

ऋचा एण्ड कम्पनी मजदूर : ''192 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में एक सिलाई कारीगर ने 26 फरवरी को तबीयत खराब होने पर गेट पास माँगा। सुपरवाइजर तथा इन्चार्ज ने गेट पास नहीं दिया और धमकी देने लगे। इस पर सब सिलाई कारीगर खड़े हो गये। तू-तू, मैं-मैं हुई। कल, 27 फरवरी को एक मंजिल पर काम करने वाले मजदूरों के भोजन अवकाश के समय, 12½-12$^3/_4$ बजे कुछ मजदूर फैक्ट्री के बाहर खड़े थे तब दो मोटरसाइकिलों पर 4-5 लोग आये और 26 फरवरी को जिस कारीगर ने गेट पास माँगा था उसे पीटने लगे। उस समय अन्दर कार्यरत मजदूरों को भी सूचना दी गई और सैंकड़ों मजदूरों ने पीटने आये लोगों की धुनाई की। फिर सब मजदूरों ने फैक्ट्री में प्रवेश किया और मारपीट के लिये बुलाने वाले स्टाफ के पीछे लगे। मजदूरों से बचने के लिये सुपरवाइजर शीशा तोड़ कर पहली मंजिल से कूदा, घायल, अस्पताल में भर्ती। पुलिस आई। मजदूरों ने उत्पादन बन्द कर दिया। रात 10 बजे की बजाय साँय 6 बजे मैनेजमेन्ट ने छुट्टी कर दी। यहाँ ***गैप*** का माल बनता है।''

माया एक्सपोर्ट कॉरपोरेशन श्रमिक : ''प्लॉट बी-127 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में काम करते 500 मजदूरों के कार्ड पर ***ओम इन्टरप्राइजेज*** लिखा है। ई.एस.आई. राशि 500 की तनखा से काटते हैं पर ई.एस.आई. कार्ड 10-15 को ही दिये हैं। पी.एफ. किसी मजदूर का नहीं है। सुबह 8½ से रात 8$^1/_4$ और रात 8½ से अलगी सुबह 8$^1/_4$ की दो शिफ्टों में काम होता है। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। सिलाई विभाग में 400 मजदूर 7 लाइनों में काम करते हैं। अधिक उत्पादन के लिये बहुत दबाव डालते हैं, 25-30 पीस की जगह 50 पीस माँगते हैं। सिलाई मास्टर 12 फरवरी को 5 नम्बर लाइन से 2 नम्बर लाइन में आया, चिल्लाने लगा और एक टेलर का गिरेबान पकड़ा। इस पर सिलाई विभाग के सब मजदूरों ने मिल कर मास्टर, प्रोडक्शन इन्चार्ज, क्वालिटी कन्ट्रोलर की पिटाई की। कम्पनी ने पुलिस नहीं बुलाई। मजदूर 25-30 पीस ही बना रहे हैं।''

जी टैक्ट कामगार : '' प्लॉट एस पी एल. 2 (ए), टपुकड़ा, जिला अलवर स्थित फैक्ट्री में 3000 टन, 1000 टन, 800 टन, 250 टन की 4 कम्प्युटराइज्ड पावर प्रेस हैं और वैल्ड शॉप में 42 रोबोट हैं। होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर फैक्ट्री के सामने स्थित जी टैक्ट फैक्ट्री में ***होण्डा कार*** के हिस्से-पुर्जे बनते हैं। होण्डा सियेल कार फैक्ट्री बगल में 900 एकड़ में है। एक शिफ्ट में 8000 के करीब कार के बड़े पार्ट्स बनते हैं — 3000 टन की ऑटोमैटिक पावर प्रेस से एक मिनट में 25 स्ट्रोक। छोटे हिस्से-पुर्जे भी इसी अनुपात में बनते हैं। जी टैक्ट फैक्ट्री में 2008 में उत्पादन आरम्भ हुआ। लफड़ा हुआ, स्थाई मजदूर निकाल दिये, केस चल रहा है। अब 2 स्थाई मजदूर, 35 कैजुअल वरकर, एक ठेकेदार के जरिये रखे 40 मजदूर और 75 ट्रेनी सुबह 8½ से साँय 5½ की शिफ्ट में काम करते हैं। ओवर टाइम नहीं होता। स्टाफ के 70-80 लोग हैं। ट्रेनी की ई.एस.आई. है पर पी.एफ. नहीं — ट्रेनी 3 वर्ष से ट्रेनी हैं, 4-5 को सुपरवाइजर बना दिया है। कैजुअल वरकर 1½ -2 वर्ष से कैजुअल हैं, 3-4 को ट्रेनी बना दिया है। ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों की तनखा 5500 रुपये। स्टाफ को अलवर, भिवाड़ी, रेवाड़ी, गुड़गाँव से लाने के लिये कम्पनी ने वाहनों का प्रबन्ध किया है। मजदूर खुद अपने जुगाड़ करें। कैन्टीन में सब एक साथ भोजन

करते हैं — जापान से आये मैनेजिंग डायरेक्टर, जनरल मैनेजर, दो टैक्निकल सलाहकार भी कैन्टीन में खाना खाते हैं। फैक्ट्री में कई कैमरे लगे हैं — मेन गेट पर, लॉकर रूम में, वैल्ड शॉप, प्रेस शॉप में कैमरे। डाई थाईलैण्ड से आती हैं और स्टील आर पी एस सी, टाटा, जापान में निप्पोन से आता है।''

पूजा फोर्ज मजदूर : ''14/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से और दिसम्बर में किये ओवर टाइम के पैसे आज 20 फरवरी तक नहीं दिये हैं। तनखा हर महीने देरी से — स्थाई मजदूरों के बैंक खाते में पैसे 15 तारीख के बाद पहुँचते हैं, कैजुअल वरकरों को नकद पैसे 14-15 को, ठेकेदारों को चेक देते हैं और उनके जरिये रखे वरकरों को तनखा 25 तारीख तक मिलती है। पीस रेट पर फैक्ट्री से बाहर काम करवाने वालों को कम्पनी 6 से 8 महीने में पेमेन्ट करती है। फैक्ट्री में 500 मजदूर हैं पर कैन्टीन नहीं है। कम्पनी की 212 सैक्टर-58 और पृथला में फैक्ट्रियाँ हैं। मैनेजमेन्ट ने ड्युटी ही 9 घण्टे कर रखी है, 12 घण्टे में 3 घण्टे ओवर टाइम। और, मथुरा रोड़ फैक्ट्री से पृथला फैक्ट्री बस 1 घण्टा जाने और 1 घण्टा आने में लगाती है इसलिये ऐसे मजदूरों की ड्युटी ही 11 घण्टे की हो जाती है।''

मोडलामा श्रमिक : ''उद्योग विहार, गुड़गाँव में कम्पनी की दस फैक्ट्रियाँ हैं। फेज-1 में प्लॉट 105-106 में करीब 3500 मजदूर काम करते हैं। सुबह 9 व 9½ काम आरम्भ होता है और महिला मजदूरों को रात 10 बजे छोड़ देते हैं जबकि पुरुष मजदूरों को रात 2 बजे, अगली सुबह 5 बजे छोड़ते हैं — 4 घण्टे बाद फिर काम में लगो। कल, 27 फरवरी को रात 3 बजे (सुबह के 3 बजे) बिजली के झटके से एक सिलाई कारीगर की मृत्यु हो गई। पुलिस आई। पोस्ट मॉर्टम। दफनाने के लिये निजामुद्दीन ले गये। साथ में 35 मजदूर गये थे। अब डायरेक्टर उन 35 मजदूरों को धमका रहा है — गवाह मत बनना।.... महीने में 300 घण्टे तक ओवर टाइम लेकिन पैसे 150 घण्टे के देते हैं और वह भी सिंगल रेट से। घण्टे कम कहने पर मारपीट करते हैं।.....

कन्सट्रक्शन वरकर

मारुति सुजुकी मजदूर : '' प्लॉट 1 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में सी-प्लान्ट का निर्माण कार्य चल रहा है। ***लार्सन एण्ड टूब्रो, ताकिशा, लॉयड*** आदि बड़े ठेकेदार हैं। प्रत्येक बड़े ठेकेदार ने छोटे ठेकेदार रखे हैं— ताकिशा के 17 छोटे ठेकेदार हैं। मजदूरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. बड़े ठेकेदार के नाम से हैं। मारुति सुजुकी से दो सेफ्टी वाले, दो क्वालिटी वाले और दो प्रोजेक्ट प्रोग्रेस वाले देखने आते रहते हैं। सी-प्लान्ट का बाहर का ढाँचा तैयार होने के पश्चात अब वैल्ड शॉप, पेन्ट शॉप, असेम्बली लाइन की इमारतों में अन्दर के स्ट्रक्चर, पाइपिंग आदि का कार्य चल रहा है। करीब 600 मजदूर और 100 स्टाफ के लोग कार्यरत हैं। सब ठेकेदारों के सब वरकरों की सुबह 8½ से रात 8½ की ड्यूटी रोज है — रविवार को दोपहर 1 बजे छोड़ देते हैं। प्रतिदिन 12 घण्टे तथा रविवार को 4½ घण्टे कार्य पर तीस दिन के हैल्परों को 11,000 रुपये देते हैं। बारह घण्टे की ड्युटी के बाद के समय को ओवर टाइम कहते हैं और उसका भी भुगतान सिंगल रेट से। जुलाई में सी-प्लान्ट तैयार कर देने का टारगेट है पर लगता है कि समय बढाना पड़ेगा और गर्मियों में तो 12 घण्टे की ड्युटी के बाद कुछ ज्यादा ही रोकेंगे। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को तनखा देरी से और झँझट लिये रहती है। लॉयड ठेकेदार के छोटे ठेकेदार सुकोई कम्पनी ने मजदूरों से कहा था कि जनवरी की तनखा 12 फरवरी को भोजन अवकाश के बाद दे देंगे, पर नहीं दी। जनवरी की तनखा 13,14, 15 फरवरी को भी नहीं दी। मजदूरों ने 15 को भोजन अवकाश के बाद काम बन्द कर दिया। आश्वासन कि साँय तक तनखा दे देंगे, मजदूरों ने 3 बजे काम आरम्भ किया और रात 8½ तक किया, पर पैसे नहीं दिये। सुबह से ही 16 फरवरी को मजदूरों ने काम बन्द कर दिया,छोटे ठेकेदार के अधिकारी आये ही नहीं, साँय 4 तक फैक्ट्री में बैठने के बाद मजदूर बाहर निकले। रविवार, 17 को मजदूर काम करने पहुँचे ही नहीं। सोमवार सुबह फैक्ट्री पहुँच कर मजदूरों ने काम आरम्भ नहीं किया तब लॉयड ठेकेदार का प्रोजेक्ट इन्चार्ज बोला कि मंगलवार को बड़ा साहब आ रहा है, पेमेन्ट हो जायेगी। मजदूर एक साथ बैठे रहे और साँय 4 बजे फैक्ट्री से निकले। लॉयड का प्रोजेक्ट मैनेजर 19 फरवरी को 12 बजे आया तब तक मजदूर बैठे थे। बातचीत हुई और मैनेजर बोला कि काम शुरू करो, पेमेन्ट मैं दूँगा, दो दिन का समय दो। मजदूरों ने काम आरम्भ नहीं किया — भुगतान करो, हम यहाँ काम नहीं करेंगे। बुलाने पर भी छोटे ठेकेदार सुकोई कम्पनी से कोई नहीं आया तब मैनेजर ने 500-500 रुपये मजदूरों को खर्चे के दिये और बोला कि 20-21 के बाद पैसे ले जाना। जनवरी की तनखा लेने 22 फरवरी को मजदूर मारुति सुजुकी फैक्ट्री में गये तब लॉयड कम्पनी सरकारी न्यूनतम वेतन अनुसार पैसे देने लगी — यह तय हुये पैसों से आधे पैसे थे। मजदूरों ने पैसे लेने से इनकार कर दिया और हँगामा होने लगा। तब लॉयड अधिकारी बोला कि 23 फरवरी को साँय छोटे ठेकेदार सुकोई के खेड़की दौला स्थित कार्यालय से पेमेन्ट की जायेगी — 23 को 35 मजदूरों को पूर्व में तय हुये अनुसार काम किये दिनों के पूरे पैसे दे दिये।''

अप्रैल 2013

फैक्ट्री किसकी ? कम्पनी किसकी ?

मालिक कौन है? स्वामी कौन है? धणी कुण सै?

✶ मैं-मेरी-मेरा, हम-हमारा-हमारी, वे-उनकी-उनका आम बोलचाल की बातें हैं। यह भाषा आसानी से समझ में आती है, इसका प्रभाव है। आज ''कोई किसी का नहीं है'' के कोलाहल में भी ''अपने'' और ''पराये'' का भारी असर है। ऐसे में ''सब और सब का'' काफी अटपटा लगता है, गूढ लगता है, व्याख्या की माँग करता लगता है, आम जन से परे की बात लगता है। ✶ ईश्वर-अल्लाह-गॉड ने धरती चपटी बनाई थी। धरती के ऊपर ईश्वर-अल्लाह-गॉड विराजमान और धरती के नीचे पाताल लोक। समझने में बहुत-ही आसान और इसका प्रभाव इतना कि आज भी ''ऊपरवाला सब देख रहा है'' आम बोलचाल में सुना जा सकता है। वैसे, कण-कण में राम और पत्ता भी अल्लाह की मर्जी के बिना नहीं हिलता वाली बातें तो हैं ही। और, ईश्वर-अल्लाह-गॉड में ''पुरुष'' का भाव ही क्यों है? खैर। यह आश्चर्य की बात लग सकती है कि दूर-दराज वाले व्यापार में होता भारी मुनाफा आज से एक हजार वर्ष पहले भी विश्व के किसी भी क्षेत्र में उल्लेखनीय सामाजिक शक्ति नहीं बना था। लेकिन पृथ्वी पर अलग-थलग पड़े मानव समूहों के काल में दूर-दराज के व्यापार में बहुत मुनाफा था, शक्ति थी। ऐसे व्यापार से जुड़े हितों ने ईश्वर-अल्लाह-गॉड की चपटी धरती को गोल धरती बताया-बनाया। आँखों को चपटी दिखती धरती के लिये ''गोल धरती'' अटपटी बात, समझ से परे की बात। फिर भी, आज मन्दिर-मस्जिद-गिरजाघर जाते लोगों में भी ऐसे लोग ढूँढने पड़ेंगे जो धरती को चपटी कहते हैं। ✶ आज मानव योनि परिवर्तन के जिस मुहाने पर खड़ी है उसकी तुलना में पृथ्वी को चपटी से गोल करना एक बहुत छोटा बदलाव था। और, प्रश्न पृथ्वी पर विनाश अथवा जीवन का ही नहीं है बल्कि असल सवाल तो आनन्ददायक जीवन का है। इस सन्दर्भ में ''सब और सब का'' सार की बात लगती है। इसे वास्तविकता में मूर्त रूप देने, ठोस शक्ल देने की दिशा में बढने के लिये आइये ''फैक्ट्री-कम्पनी किसकी'' के सरल उदाहरण को थोड़ा विस्तार से देखें।

●फैक्ट्री किसकी है ? फैक्ट्री मालिक की है। फैक्ट्री का मालिक कौन है ? फलाँ आदमी अथवा औरत फैक्ट्री का-की मालिक-मालकिन है। यह आम बातें हैं।

फैक्ट्री शब्द के अर्थ में कम्पनी शब्द का प्रयोग भी सामान्य भाषा में होता है। इसलिये कम्पनी किसकी है वाले प्रश्न का उत्तर कम्पनी फलाँ व्यक्ति की है आम बोलचाल की भाषा में है।

फैक्ट्री-कम्पनी का मालिक और फैक्ट्री-कम्पनी की मैनेजमेन्ट कहना प्रचलन में है। मालिक अच्छा है और मैनेजमेन्ट खराब है, मालिक को पता नहीं है और मैनेजमेन्ट फैक्ट्री-कम्पनी को लूट रही है वाली बातें आम हैं। मालिक बहुत चालाक है भी काफी सुनने में आता है।

●सामाजिक सम्बन्ध कहना बहुत भारी-भरकम लग सकता है इसलिये फैक्ट्री की और कम्पनी की कहानी लेते हैं।

— पृथ्वी पर आवागमन में भौतिक और सामाजिक कारणों से आज से दो सौ वर्ष पहले तक भी दूर-दराज के व्यापार में भारी मुनाफा था। कहावत है : गाम का बाणिया बाणिया-य रह्या आर दिसावर गया सेठ बण्या।

— विद्यालयों में डच ईस्ट इण्डिया कम्पनी, ब्रिटिश (इंग्लिश) ईस्ट इण्डिया कम्पनी, फ्रैन्च ईस्ट इण्डिया कम्पनी का जिक्र आता है। आज से चार-पाँच सौ वर्ष पहले दूर-दराज के व्यापार में लागत और रिस्क इतनी अधिक थी कि ऐसा व्यापार एक धनवान व्यक्ति के बस से बाहर का था। कई धनवान मिल कर, कम्पनी बना कर दूर-दराज वाला व्यापार करते थे और मुनाफे में हिस्सा-पत्ती पाते थे। दुकान मालिकों, दुकानदारों का देश तो इंग्लैण्ड काफी बाद में बना, डेढ-दो सौ वर्ष पहले ही बना था। और, आज इंग्लैण्ड में स्थानीय व्यापार में भी कम्पनियाँ छाई हुई हैं, ''दुकानदारों का देश'' से दुकानदार-दुकान मालिक गायब-से हो गये हैं।

— बुनकर-रंगरेज-लुहार-ठठेरा-बढई को, दस्तकारों को फैक्ट्रियों ने खत्म करने का सिलसिला चलाया। आज से दो सौ वर्ष पहले भाप-कोयला आधारित मशीनों ने फैक्ट्रियाँ जमाई। आरम्भ वाली फैक्ट्रियाँ आज की तुलना में बहुत-ही छोटी थी। शुरू-शुरू में फैक्ट्री बनाने और चलाने में जो लागत आती थी उतनी की क्षमता दूर-दराज के व्यापार से कमाई करते एक व्यक्ति में थी। इंग्लैण्ड में फैक्ट्री स्थापित कर मजदूरों से उत्पादन करवाने में भारी मुनाफा था। इस-उस धनवान व्यक्ति द्वारा अपनी-अपनी फैक्ट्री लगाने की आँधी-सी चली। ''अपने पैसे'' लगा कर कारखाना लगाया था इसलिये उद्योगपति, कारखानेदार, फैक्ट्री मालिक,

पूँजीपति नये ढँग से उत्पादन के साथ उभरे तथा जमे। मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन आरम्भ हुआ और शुरू-शुरू में फैक्ट्री इस अथवा उस व्यक्ति की थी, फैक्ट्री का यह-वह व्यक्ति मालिक था।

— भाप-कोयला आधारित मशीनों द्वारा उत्पादन की लागत कम करने ने दस्तकारों-दस्तकारी को तो मारा ही, अधिक मुनाफे के लिये लागत कम से कम करने की अन्धी दौड़ भी आरम्भ हुई। यह हवस नई-नई मशीनें बनाने के संग-संग कारखानों के आकार में सत्त वृद्धि लिये थी। आरम्भ होने के पचास वर्ष में ही फैक्ट्री की स्थापना तथा संचालन की लागत इतनी बढ गई थी कि यह अकेले-अकेले धनवान व्यक्ति की क्षमता से बाहर होने लगी। ऐसे में दस-बारह धनवान व्यक्तियों द्वारा मिल कर फैक्ट्री लगाना आवश्यक बना। उत्पादन में कम्पनी स्वरूप उभरा। फैक्ट्री में इकन्नी-दुअन्नी के हिस्सेदार धनवान लोग बने जिनकी मुनाफे में हिस्सा-पत्ती होती। फैक्ट्री का कोई मालिक नहीं रहा, इकन्नी-दुअन्नी वाले हिस्सेदार डायरेक्टर-निदेशक बने। उत्पादन में जोइन्ट स्टॉक कम्पनियाँ उभरी।

— अधिक मुनाफे के लिये लागत कम करने के सिलसिले ने शीघ्र ही फैक्ट्री स्थापना व संचालन का खर्चा इतना बढा दिया कि दस-बीस धनवान व्यक्तियों द्वारा मिल कर भी इसका प्रबन्ध करना उनके बूते के बाहर होता गया। वैसे, बढती लागत के संग-संग बढती रिस्क भी थी। खैर। हजारों शेयर होल्डरों से जुटाये धन से फैक्ट्री लगाना आज से सौ वर्ष पहले ही हावी स्थिति में आ गया था। ऐसे में फैक्ट्री के, कम्पनी के संचालन में डायरेक्टरों की भूमिका वे लोग निभाने लगे जिनके पास कुल शेयरों के दो-चार प्रतिशत शेयर होते थे।

— भाप-कोयला, तेल वाले इन्टरनल कम्बसचन इंजिन, बिजली......आज से 50-60 वर्ष पहले ही फैक्ट्री का विशाल आकार और भारी लागत; मण्डी के लिहाज से एक से अधिक फैक्ट्रियाँ लगाने की आवश्यकता; एक प्रोडक्ट की फैक्ट्री के संग अन्य उत्पादों की फैक्ट्रियाँ लगाना प्रत्येक कम्पनी के लिये एक अनिवार्यता-सा बन गया था। उल्लेखनीय कम्पनी की स्थापना व संचालन में लागत इतनी अधिक हो गई कि दसियों हजार शेयर होल्डरों के बस से बाहर हो गई। कम्पनियों की स्थापना-संचालन के लिये कर्ज अधिक से अधिक महत्वपूर्ण होने लगा। एक कम्पनी को खड़ी करने में लगे धन में शेयरों का हिस्सा 15 प्रतिशत और कर्ज का हिस्सा 85 प्रतिशत के दायरों में हो गया। बैंक, बीमा, पेन्शन फण्ड, वित्तीय संस्थायें ऋण देने वाले बने थे। और, बढते सामाजिक असंतोष तथा होड़ से निपटने के लिये सरकारों के बढते तन्त्र एवं 1890 से लाखों सैनिकों वाली फौजों ने टैक्सों में भारी वृद्धि का अटूट सिलसिला आरम्भ किया। लागत ही नहीं बल्कि रिस्क भी बहुत बढी। बड़ी-बड़ी कम्पनियों का दिवालिया होना सामान्य बात बनी।

— आज से 50-60 वर्ष पहले ही कम्पनियों के बोर्ड ऑफ डायरेक्टर्स के तहत संचालन की प्रत्यक्ष बागडोर सम्भालते चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर का कम्पनी खड़ी करने में लगे पैसों में एक प्रतिशत हिस्सा भी नहीं रहता था। जिसे आम बोलचाल में फैक्ट्री का-कम्पनी का मालिक कहा जाता है उस व्यक्ति का (चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर का) कम्पनी में लगे पैसों का एक हजारवाँ हिस्सा भी अपना नहीं होता..... यह तथ्य भारत में चालीस वर्ष पहले, 1980 में ही विद्वानों द्वारा कम्पनियों के अध्ययनों ने स्थापित कर दिया था। यह तथ्य भारत सरकार के क्षेत्र तक सीमित नहीं, यह विश्व-व्यापी तथ्य था।

— ऐसे में संचालक की कम्पनी के सुचारू संचालन में, कम्पनी को अधिक से अधिक मुनाफा पैदा करने का यन्त्र बनाने में रुचि कैसे रखी जाये ? मालिक नहीं फिर भी मालिक का चरित्र कैसे पैदा किया जाये ? ज्ञानियों के बीच, ज्ञान उत्पादन की फैक्ट्रियों में गहन मन्थन हुआ। निष्कर्ष निकला : कम्पनी के चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर-सी ई ओ को मोटी तनखा व भत्तों के संग-संग कम्पनी के शेयर दिये जायें ताकि शेयरों से आय बढाने की इच्छा कम्पनी के संचालन में रुचि पैदा करे। बढिया समाधान, मुर्गी जब तक सोने के अण्डे दे तब तक अण्डे लो और अण्डे देना बन्द कर दे तो मुर्गी को काट खाओ.....चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर-सी ई ओ-प्रेसीडेन्ट-जनरल मैनेजर-मैनेजर-सुपरवाइजर-गार्ड द्वारा कम्पनी की चोरी सामान्य बात, कम्पनी अधिकारियों-सरकारी अफसरों-नेताओं के बीच चोरों वाला बँटवारा और काला-गोरा धन साथ-साथ। सामाजिक प्रक्रिया के एक सामान्य परिणाम के तौर पर कम्पनी जब घाटे की राह पकड़ ले तब घाटे को मुनाफा दिखा कर चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर-सी.ई.ओ. द्वारा शेयर मार्केट में अपने शेयर बेच कर भारी धन कमाना और फिर बही-खातों में गलती बता कर कम्पनी के दिवालिया होने, फैक्ट्री के बन्द होने, बिकने को हालात की उपज करार देना। इस सब के एक परिणाम के तौर पर विश्व-भर में 1965-1970 के दौरान जन असन्तोष बहुत व्यापक और उग्र रूप में सामने आया था।

— सैन्य क्षेत्र में इलेक्ट्रोनिक्स का प्रयोग काफी समय से था। उत्पादन क्षेत्र में इलेक्ट्रोनिक्स का प्रवेश हो सकता है कि व्यापक असंतोष को ठण्डा करने के लिये, मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन वाली व्यवस्था को बनाये रखने के वास्ते किया गया था।

जो हो, इलेक्ट्रोनिक्स से उत्पादक शक्तियों में जो छलाँग लगी उसके सम्मुख भाप-कोयला, तेल, बिजली वाली छलाँगें बहुत बौनी लगती हैं। उत्पादन में इलेक्ट्रोनिक्स के प्रवेश ने 1970-1980 में यूरोप-उत्तरी अमरीका-जापान में बीस-तीस हजार मजदूरों वाली फैक्ट्रियों ("मजदूरों के किलों") को ध्वस्त करना आरम्भ किया। एक कारखाने को सैंकड़ों कारखानों में तोड़ा। और, यूरोप-अमरीका-जापान के स्थान पर चीन-भारत आदि विश्व में उत्पादन के नये केन्द्र बनने लगे।

— पच्चीस वर्ष पहले एशिया-अफ्रीका-दक्षिणी अमरीका में इलेक्ट्रोनिक्स ने किसानी-दस्तकारी की सामाजिक मौत को, सामाजिक हत्या को बहुत-ही तीव्र गति प्रदान की। दुनियाँ-भर में मजदूरों की सँख्या में बहुत तीव्र वृद्धि आरम्भ हुई। भौतिक उत्पादन में ही नहीं बल्कि सामाजिक जीवन के हर पहलू में और पृथ्वी के हर क्षेत्र में मजदूरों की धमक-घमक गूँजने लगी है।

— इलेक्ट्रोनिक्स ने एक फैक्ट्री को सैंकड़ों फैक्ट्रियों में तोड़ा है पर चन्द मील में फैली फैक्ट्री के स्थान पर सैंकड़ों मील में फैले औद्योगिक क्षेत्रों को जन्म दिया है। और, अपने संग इलेक्ट्रोनिक्स परमानेन्ट मजदूरों के स्थान पर टेम्परेरी मजदूरों की बाढ लाई है.

— इलेक्ट्रोनिक्स ने हजारों करोड़ की लागत से स्थापित होती कम्पनियों के स्थान पर लाखों करोड़ को कम्पनी स्थापित व संचालित करने के लिये आवश्यक बना दिया है। यह लाखों करोड़ एकत्र होते हैं विश्व के अनेक स्थानों के योग से और इन लाखों करोड़ों को हरकत में लाने, इनकी हरकत बनाये रखने के लिये पूरी पृथ्वी के मानव तथा अन्य संसाधन आवश्यक बन गये हैं। ऐसे में फैक्ट्री-कम्पनी किसकी.....

कुल मिला कर यह "सब और सब का" की दस्तक है। और, हवा-पानी-मिट्टी के प्रदूषण के दृष्टिगत, "सब" में मनुष्यों के संग बाकी प्रकृति भी है।■

फैक्ट्रियों में हालात की एक झलक

रत्ना ऑफसेट मजदूर : "कम्पनी की दिल्ली में ओखला फेज-1 में सी-99, सी-101, 52-53-54 डी डी ए शेड्स तथा फेज-2 में एफ-29/2 में फैक्ट्रियाँ हैं। सी-101 स्थित प्रिन्टिंग प्रेस में 50 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। सप्ताह में शिफ्ट बदलती है तब शनिवार को रात 9 बजे कार्य आरम्भ करने वाले रविवार को साँय 5 बजे तक काम करते हैं और दिन की शिफ्ट वाले रविवार साँय 5 से सोमवार सुबह 9 बजे तक काम करते हैं। शिफ्टें बदलते समय मजदूर 20 और 16 घण्टे ड्युटी करते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। हैल्परों की तनखा 5000 रुपये और ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। तनखा हर महीने देरी से.... फरवरी की तनखा 18 मार्च तक नहीं दी तो 18 को रात की शिफ्ट में 5 युवा मजदूरों ने कहा कि काम बन्द करते हैं। इस पर अधेड़ मजदूर बोले कि हमारे बीबी-बच्चे हैं, आज काम करो और कल का देखते हैं — कल तनखा नहीं देंगे तो सब काम बन्द करेंगे। तनखा 19 मार्च को भी नहीं दी। रात की शिफ्ट वाले मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। दिन वालों ने 20 मार्च को काम बन्द किया तो 11 बजे मैनेजर भाग गया। रात वालों ने 20 को भी काम बन्द रखा। चेयरमैन का डायरेक्टर बेटा 21 मार्च को 11½ बजे आया और बोलाः काम क्यों बन्द कर रखा है? फरवरी की तनखा नहीं दी है। इतनी छोटी-सी बात पर काम बन्द कर रखा है! मजदूरों ने जब कहा कि हमारे लिये यह बहुत बड़ी बात है तब डायरेक्टर बोला : जाओ बाहर बैठो, कम्पनी में ताला लगायेंगे। सब मजदूर फैक्ट्री से बाहर निकल कर एक साथ बैठ गये। कुछ देर बाद डायरेक्टर बोला : चलो पेमेन्ट ले लो। तनखा लेने के बाद मजदूरों ने काम शुरू कर दिया।"

बेलसोनिका श्रमिक : "प्लॉट 1 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर (मारुति सुजुकी परिसर के अन्दर) स्थित फैक्ट्री में 2008 में उत्पादन आरम्भ हुआ। पाँच वर्ष बाद भी 20-25 ही टैक्निशियन 1 हैं..... भर्ती ट्रेनी 1, एक वर्ष बाद ट्रेनी 2, दो वर्ष बाद ट्रेनी 3 और तीन वर्ष पूरे होने पर कम्पनी के नियम अनुसार टैक्निशियन 1 हो जाना चाहिये पर मैनेजमेन्ट नियम का पालन नहीं करती। इस-उस बहाने : उपस्थिति 95 प्रतिशत होनी चाहिये, और वह है तो परफॉरमैन्स नहीं है कह कर, ट्रेनी 3 की अवधि पूरी होने के पश्चात भी दो-दो वर्ष से ट्रेनी ही बना रखे हैं। फैक्ट्री में 600-700 ट्रेनी और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 1400 मजदूर काम करते हैं। ट्रेनी 1 और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की तनखा 8500 रुपये दिखाते हैं पर देते 6573 रुपये हैं — कहते हैं कि 24 प्रतिशत पी. एफ. के काटे हैं जबकि स्लिप में 12 प्रतिशत दिखाते हैं। नये ट्रेनी 250-300 हैं। पुराने ट्रेनी (ट्रेनी 2 की तनखा 9500 और ट्रेनी 3 की 10,500 रुपये) की तनखा से 12 प्रतिशत पी.एफ. के काटते हैं। सुबह 6 बज कर 20 मिनट की शिफ्ट में बसें 6 बजे फैक्ट्री पहुँच जाती हैं — पंचिंग टाइम 6.20, लाइनें 6.50 पर चलती हैं, तीस मिनट बैठे रहो...... और फिर, शिफ्ट छूटने के 30 मिनट बाद बसें चलती हैं। चार पुरानी लाइनों पर सुबह 6.20 से साँय 5.30 और साँय 5.30 से रात 2.30-3.40-4.40-6.40 सुबह तक, टारगेट पूरा होने तक की दो शिफ्ट हैं। ***मारुति सुजुकी*** का काम होता है और उत्पादन 104 पार्ट्स प्रतिघण्टा है। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से और वह भी बेसिक पर। इधर नई लाइन पर तीन

शिफ्ट हैं पर 1 अप्रैल से वहाँ भी दो शिफ्ट हो जायेंगी। कैन्टीन में भोजन बहुत खराब है।''

इंडियन हैण्ड फैब्स कामगार : ''92 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में सिलाई कारीगरों को रात 8 बजे छोड़ते हैं पर फिनिशिंग विभाग मजदूरों की प्रतिदिन सुबह 9½ से रात सवा दस की शिफ्ट तो है ही, महीने में 10-12 रोज 1½ बजे छोड़ते हैं। रात 2 बजे कमरे पर पहुँचते हैं और सुबह 9½ से फिर काम करो। फिनिशिंग विभाग के 200 मजदूरों में 40 महिला मजदूर हैं। इन 40 महिला मजदूरों में दो की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से।''

होण्डा कार वरकर : ''टपुकड़ा, जिला अलवर, राजस्थान स्थित फैक्ट्री में कार उत्पादन हो रहा है और संग-संग निर्माण कार्य भी चल रहा है। ***लार्सन एण्ड टूब्रो, शिबुजी, ताकिशा, सीमेन्स*** बड़े ठेकेदार हैं और इन्होंने अनेक छोटे ठेकेदार रखे हैं। निर्माण में 6500-7000 मजदूर कार्यरत हैं। लार्सन एण्ड टूब्रो, शिबुजी, ताकिशा के मजदूर सुबह 8 से रात 10 बजे और सीमेन्स के सुबह 9 से रात 8 रोज काम करते हैं। सब ठेकेदारों के मजदूर रविवार को दोपहर 1 बजे तक काम करते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। फैक्ट्री में दो कैन्टीन हैं, निर्माण मजदूरों की कैन्टीन में थाली 30 और 40 रुपये में। ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं...... 15 मीटर की उँचाई पर कार्य, सीढी-स्कैफोल्डिंग हिलती है, डर लगता है।''

श्याम टैक्स मजदूर : '' फरीदाबाद में सैक्टर-58 स्थित फैक्ट्री के प्लॉट 38 में सिलाई व फिनिशिंग और प्लॉट 39 में छपाई तथा कढाई के कार्य होते हैं। प्रवेश 38 के गेट से। यहाँ ***गेस्ट्रा, एफ सी*** आदि के लिये टी-शर्ट और सूती जैकेट तैयार किये जाते हैं। छपाई का काम दो कम्प्युटराइज्ड मशीनों तथा दो टेबल प्रिन्टिंग के जरिये होता है। एक शिफ्ट है, 60 मजदूर काम करते हैं, सितम्बर से जनवरी के दौरान तो प्रतिदिन सुबह 9½ से रात 2 बजे तक कार्य। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। रात 2 बजे तक काम पर ऑपरेटरों को भोजन के लिये 60 रुपये तथा हैल्परों को 30 रुपये लेकिन रात 12-1 बजे तक ही कार्य किया तो 30 व 15 रुपये ही। इस समय काम कम है पर ज्यादा काम कब आ जाये पता नहीं रहता — रोक लेते हैं। श्याम टैक्स के अलावा इधर ***गुप्ता एग्जिम, शिवालिक, ध्रुव ग्लोबल*** फैक्ट्रियों से भी कपड़े यहाँ छपाई व कढाई के लिये आते हैं। सात कम्प्युटराइज्ड इम्ब्राइड्री मशीनों पर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में कार्य होता है। सुबह 9 की शिफ्ट वाले मजदूरों द्वारा रात 3 बजे तक कार्य करना अनिवार्य है, धमकी दे कर सुबह 5 बजे तक काम करवाने की कोशिश करते हैं। रात 9 बजे कार्य आरम्भ करने वालों को अगली सुबह 9 बजे छोड़ देते हैं। शिफ्टें 15 दिन में बदलती है तब शनिवार को रात 9 बजे काम आरम्भ करने वाले मजदूरों को रविवार रात 9 तक काम करना पड़ता है, लगातार 24 घण्टे कार्य। सितम्बर 2012 से जनवरी 2013 के दौरान कोई छुट्टी नहीं। इधर फरवरी में एक रविवार की छुट्टी रही। महीने में 200-225 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से (वैसे, इनका कानून कहता है कि तीन महीने में 50 घण्टे से ज्यादा ओवर टाइम नहीं और ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से)। सीजन की कोई बात नहीं है पर मार्च में काम कम है इसलिये दोनों शिफ्टों में 12-12 घण्टे ही कार्य होता है। कढाई वाले ऑपरेटरों तथा हैल्परों को सुबह 9 से रात 3 बजे तक कार्य के समय भोजन के लिये 30 रुपये देते थे। नवम्बर 2012 में एतराज किया — इस पर दिसम्बर 2012 से ऑपरेटरों को 40 रुपये किये हैं पर हैल्परों को 30 रुपये ही हैं। कढाई विभाग में कार्यरत 45 मजदूरों में 15 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। प्लॉट 38 में तीसरी मंजिल पर कैन्टीन है, बड़ी है पर खाना सही नहीं, चाय भी ठीक नहीं।''

ट्रेन्डसैटर श्रमिक : ''कम्पनी का मुख्यालय मंगोलपुरी, दिल्ली में और बड़ी फैक्ट्री प्लॉट 11 सैक्टर-8, आई.एम.टी. मानेसर में है। दिल्ली में कापसहेड़ा में डी.सी. ऑफिस के पीछे चार मंजिले तीन मकानों में चार-पाँच सौ मजदूर कार्य करते हैं और पैकिंग के बाद यह माल ट्रेन्डसैटर की मानेसर फैक्ट्री जाता है। यहाँ ***वालमार्ट, वेटिर, कोर्थेफील, कियाबी*** के लिये महिलाओं के परिधान तैयार किये जाते हैं। कापसहेड़ा फैक्ट्रियों में 14-15 वर्ष आयु के लड़के-लड़कियाँ भी हैं, 12 घण्टे रोज काम पर इन्हें महीने के 4000 रुपये देते हैं। यहाँ महिला मजदूरों की सँख्या 20 से 100 के बीच रहती है — हाथ का काम होता है तब सँख्या ज्यादा होती है। महिला मजदूरों को 20 रुपये प्रति घण्टा देते हैं जबकि दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन अनुसार 34 रुपये 75 पैसे प्रति घण्टा कम से कम बनते हैं। कापसहेड़ा फैक्ट्रियों में सुबह 9 से रात 9 की ड्युटी तो है ही, पुरुष मजदूरों को रात 10-11-12-1-2-4 बजे तक रोक लेते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। सिलाई कारीगर को 8 घण्टे के 220 रुपये जबकि दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम 328 रुपये है.... हैल्परों को 7020 रुपये की जगह 4967 रुपये देते हैं। चार-पाँच सौ मजदूर हैं पर ई.एस.आई. व पी.एफ. एक भी मजदूर की नहीं हैं।''

किरण उद्योग कामगार : ''प्लॉट 14 सैकटर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 300 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***होण्डा*** दुपहियों के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। ओवर टाइम

का भुगतान सिंगल रेट से। फरवरी माह में भट्ठी पर एक मजदूर की दो उँगली जख्मी हुई, एक काटनी पड़ी। कम्पनी ने कुछ नहीं दिया, हम मजदूरों ने चन्दा करके उसे घर भेजा।''

नीता कृष्णन वरकर : ''प्लॉट डी-5/2 ओखला फेज-2, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं देते — सिलाई कारीगर को 8 घण्टे के 260 रुपये देते हैं..... .. मजदूरों में चर्चा : 20-21 फरवरी के बन्द से कुछ नहीं मिलेगा, 22 फरवरी को हम बन्द करते हैं। एक बजे भोजन अवकाश के बाद 400 मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। काम बन्द हुये 10 मिनट हो गये तब मैनेजर ने 10 रुपये बढाने की कही पर काम आरम्भ नहीं हुआ। फैक्ट्री में बैठते कम्पनी सलाहकार ने पुलिस को फोन किया। दो पुलिसवाले आये — मजदूरों से कुछ नहीं बोले। सलाहकार ने फिर पुलिस को फोन किया। दो जिप्सियों में आये पुलिस वालों ने लाठियों से मजदूरों को हटाया। अगले दिन, 23 फरवरी को 10 रुपये अधिक पर काम शुरू।''

एस के एच मैटल मजदूर : '' प्लॉट 1 सैक्टर-8, आई.एम. टी. मानेसर (मारुति सुजुकी परिसर के अन्दर) स्थित फैक्ट्री में 70-80 स्थाई मजदूर और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 1300 मजदूर ***मारुति सुजुकी*** कारों के फ्यूअल टैंक और क्रैन्क बनाते हैं। अधिकतर मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं, कुछ विभागों में 8-8 घण्टे की तीन शिफ्ट हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। हैल्परों की तनखा 5800 रुपये और ऑपरेटरों की 6800 रुपये। ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। कैन्टीन काम चलाऊ हैं, पैसे नहीं लेते। हर विभाग में हार्ड काम है और दबाव रहता है। फैक्ट्री में 16-17 पावर प्रेस हैं। एक्सीडेन्ट होते रहते हैं मार्च-आरम्भ में दिन की शिफ्ट में एक मजदूर का पहुँचे के ऊपर से हाथ कटा — मानेसर में राजेश ट्रॉमा में ले गये थे, उसके बाद पता ही नहीं बन्दा कहाँ है।''

ग्लोब कैपेसिटर श्रमिक : ''30/8 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में तीन मंजिल पर 700 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में काम करते हैं। शिफ्ट सप्ताह में बदलती है — रविवार को 10½ घण्टे दिन में ही काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। करीब 250 स्थाई मजदूरों की तनखा 5212 से 6800 रुपये, बैंक के ए टी एम में भेजते हैं और ओवर टाइम दिखाते नहीं, नकद देते हैं। करीब 450 कैजुअल वरकरों तथा ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं और हरियाणा सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन भी नहीं। कार्य के 10½ घण्टों को 8 घण्टे कहने वाली कम्पनी कैजुअल व ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों की 12 घण्टे की ड्युटी में डेढ घण्टे को ओवर टाइम कहती है। बारह घण्टे 26-27 दिन और 10½ घण्टे 4-5 रविवार को काम के बदले इन मजदूरों को 7200-7300 रुपये देते हैं, नकद देते हैं, पर्ची-वर्ची कोई नहीं। अप्रैल 2012 में स्थाई मजदूरों तथा कैजुअल वरकरों के साँझे कदमों ने कम्पनी को पीछे हटाया था और उसके बाद मजदूरों को कमजोर करने के लिये कम्पनी ने ठेकेदार के जरिये मजदूर रखने शुरू किये। महिला मजदूरों को कैजुअल वरकर से ठेकेदार के जरिये रखे मजदूर में बदला और 40 को 20-25 कर दिया है। अधिकतर पुरुष कैजुअलों को इस-उस बहाने निकाल कर 250-300 से 50-60 कर दिया है। ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों की सँख्या शून्य से बढते-बढते 350 के पार हो गई है। फैक्ट्री में कैन्टीन नहीं है, कम्पनी अपनी तरफ से 12 घण्टे में एक कप चाय भी नहीं देती, पीने का पानी खारा। मात्र 6 शौचालय हैं जिनमें तीसरी मंजिल पर 2 महिला मजदूरों के लिये हैं — दिन की शिफ्ट में अधिक मजदूर हैं, शौचालयों पर पुरुष मजदूरों की लाइनें लगी रहती हैं।''

बेस्टन इलेक्ट्रोविजन कामगार : ''बी-70 ओखला फेज-2, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में 60 मजदूर डी वी डी बनाते हैं — 150 मजदूर थे। सुबह 9 से रात 7-8-9 बजे तक काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ई.एस.आई. व पी.एफ. 10-15 मजदूरों के ही हैं। हैल्परों की तनखा 3500-4000 रुपये....... राशि का स्थान खाली छोड़ कर टिकट पर हस्ताक्षर करवाते हैं, वाउचर पर भी राशि नहीं भरी होती।''

मनु यन्त्रालय वरकर : ''टोंक रोड़, सीतापुरा, जयपुर, राजस्थान स्थित फैक्ट्री में हम 200 मजदूर काम करते थे। हम ने 2009 में यूनियन बनाई और यूनियन का पंजीकरण भी हो गया। मैनेजिंग डायरेक्टर ने फैक्ट्री गेट पर यूनियन का झण्डा नहीं लगाने दिया और माँग-पत्र पर बात करने से मना कर दिया। कार्य करते 6 महीने होने से पहले मजदूर पर ई.एस.आई. व पी.एफ. के प्रावधान लागू ही नहीं करते थे — यूनियन ने छापा डलवाया। मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री में 45 पुराने मजदूरों को खाली बैठाना आरम्भ किया। जब 15 दिन हो गये खाली बैठते तो फैक्ट्री के अन्दर नारेबाजी की। कम्पनी ने पुलिस बुला ली और 45 को फैक्ट्री के बाहर कर दिया। फिर बाहर बैठे 45 पुराने मजदूरों में प्रत्येक को मैनेजमेन्ट ने नोटिस दिया कि काम की कमी होने के कारण नौकरी से निकाला जा रहा है और काम आयेगा तब पुनः नौकरी पर रख लिया जायेगा...... यूनियन के रजिस्ट्रेशन के दो महीने बाद ही हम 45 मजदूर नौकरी से निकाल दिये गये और तीन वर्ष से श्रम विभाग में तारीखें पड़ रही हैं।''

वर्किंग डे – कार्य दिवस

बातें पुरानी नहीं हैं। कितने घण्टे काम? परिवार का भरण-पोषण हो सके उसके लिये कितने घण्टे काम? यह प्रश्न फैक्ट्री-मजदूरों के जन्म के साथ ही उठ खड़ा हुआ था। भाप-कोयले वाली मशीनों के दौर में ही, आज से डेढ सौ वर्ष पहले ही हमारे पूर्वजों ने दिन में एक आदमी द्वारा आठ घण्टे काम को एक परिवार के भरण-पोषण के लिये पर्याप्त बताया था। तब के हमारे पूर्वजों ने यह भी सिद्ध किया था कि मजदूरों द्वारा आठ घण्टे काम करना फैक्ट्री संचालकों के लिये पर्याप्त मुनाफा भी लिये था। एक मजदूर को आठ घण्टे काम के लिये इतने पैसे दिये जायें कि उसके परिवार का भरण-पोषण हो सके — यह थी आठ घण्टे के कार्य दिवस की बातें। भाप-कोयले वाली मशीनों के पार इस दौरान हम तेल और बिजली वाली मशीनों से होते हुये इलेक्ट्रोनिक्स वाली मशीनों के दौर में प्रवेश कर गये हैं। भाप-कोयले वाली मशीनों से चार घण्टे काम द्वारा मजदूर अपनी दिहाड़ी के बराबर उत्पादन कर देता था। आज इलेक्ट्रोनिक्स वाली मशीनों से मजदूर सात-आठ मिनट में अपनी दिहाड़ी के बराबर उत्पादन कर देती है। इस दौरान परिवार भी बहुत सिकुड़ा है। और, परिवार के भरण-पोषण के लिये पति ही नहीं, पत्नी भी काम करे, बच्चे भी काम करें — दादा व दादी हों तो वो भी काम करें। आठ घण्टे के बाद ओवर टाइम, एक के बाद अथवा संग-संग दूसरा-तीसरा काम..... दिन में आज भी चौबीस घण्टे ही होते हैं जबकि काफी सिकुड़े परिवार के भरण-पोषण के लिये रोज छब्बीस-बत्तीस घण्टे काम करना आवश्यक हो गया है। हमारे पूर्वजों के आठ घण्टे का कार्य दिवस के प्रयासों को 26-32 घण्टे का कार्य दिवस बनाने की प्रक्रिया को आइये देखें ताकि इसे पलटने की हमारी कोशिशें अधिक कारगर हो सकें। बात कुछ करने अथवा नहीं करने की नहीं है, बात क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें की है।

★ पुरुष को मजदूर बनाने में, पुरुष के मजदूर बनने में बहुत समय लगा। चार सौ वर्ष पहले इंग्लैण्ड में पहली बार पकड़े जाने पर '' बेरोजगार'' को दाग देने और दूसरी बार पकड़े जाने पर फाँसी वाली चीजें आरम्भ हो गई थी। यह भाप-कोयले वाली मशीनें थी जिन्होंने 1800 के बाद दस्तकारों का मजदूरों में परिवर्तन सुनिश्चित किया, मजदूरी-प्रथा को स्थापित किया। महिलाओं को मजदूर बनाने में 1914-1919 और 1939-1945 की महा मारकाटों तथा देश भक्ति की अफीम ने उल्लेखनीय भूमिका अदा की। पति की दिहाड़ी से परिवार के भरण-पोषण में बढती दिक्कतें महिलाओं के मजदूर बनने की मजबूरी थी। औरतों को तीव्र गति से मजदूर बनाने, तवे से चूल्हे में झौंकने के लिये, ''नारी मुक्ति'' और ''महिला सशक्तिकरण'' राग बनी। आज नौकरी लायक बनाने के लिये शिशुओं को, बच्चों को स्कूल भेजना सामान्य हो गया है।

★ आज से डेढ सौ वर्ष पहले हमारे पूर्वजों में एक तरफ ''सही काम के लिये सही दाम'' की बातों वाला भोलापन था तो दूसरी तरफ ''कोई मजदूर हो ही क्यों? आओ, मजदूरी-प्रथा को समाप्त करें'' वाली गहरी समझ थी।..... जीवों में मानव ही वह जीव हैं जिनके लिये समय में वह मोड़ आया है कि जन्म ही शाप माना जाने लगा। मनुष्य और मनुष्य के बीच शत्रुतापूर्ण सम्बन्ध उभरे। मनुष्यों के एक हिस्से की मेहनत का परिणाम उन मनुष्यों के ही खिलाफ होने लगा। बल्कि, मेहनत के परिणाम को आज तो सब मनुष्यों के खिलाफ (सम्पूर्ण पृथ्वी के विरुद्ध) कहना उचित होगा। बेगार से बनते किले बेगार बनाये रखने के जरिये तो थे ही, बड़े होते और फैलते किले-महल अधिक बेगार तथा अधिकाधिक लोगों को बेगार के जुये में जोतने के जरिये भी थे। मजदूर जो बनाते हैं वही मजदूरों के खिलाफ तनते जाते हैं। हम जितना ज्यादा काम करते हैं उतनी ही अधिक हमारी दुर्गत बढती जाती है।

★ बद से बदतर की राह में बाधायें तो मजदूर हर कदम पर डालते रहे हैं और यह जारी रखना आवश्यक है। लेकिन सुधार की बातें.... सुधार की बातें नादानी कम और काँइयापन अधिक लिये हैं। सुधार की सम्भावना न डेढ सौ वर्ष पहले थी और न आज है। मनुष्य-मनुष्य के बीच तथा मनुष्य-प्रकृति के बीच शत्रुतापूर्ण सम्बन्ध अब तो अधिकाधिक लड़खड़ाने लगे हैं। इसलिये कानून बनाने वालों और कानूनों से लाभान्वित होने वालों द्वारा कानूनों का उल्लंघन सामान्य बन गया है। उनके द्वारा कानूनों का पालन करना अपवाद बन गया है। ऐसे में यह-वह कानून बनाओ के राग को क्या कहेंगे? और, ''कानून लागू करो'' के नारे लगाते-भाषण देते लोगों को क्या कहेंगे?

★ दरअसल, ''पहले बहुत बुरा था। अब तो ठीक है अथवा अब कुछ ठीक है'' कहना दोधाराओं का आधार है जो कि एक-दूसरे की पूरक रही हैं। ''पहले बुरा, अब ठीक'' वर्तमान के पक्षधरों का सार है। ''पहले बहुत बुरा, अब कुछ ठीक'' उन संगठनों का सार है जो मजदूरों के कन्धों पर सवार हो कर व्यापक नेतृत्वकारी भूमिका के लिये

प्रयासरत हैं। अपने अथवा अपने जैसों के संघर्षों की बदौलत ''कुछ ठीक हुआ है'' कहने वाले संगठन अनुयायी बनाने में लगे रहते हैं और जहाँ कहीं यह सफल हुये हैं वहाँ शीघ्र ही मजदूरों की दुर्गत तीव्र से तीव्रतर हुई है। वास्तविकता बहुत निर्मम होती है। इसलिये दोनों ही धारायें सिमट गई हैं, सिकुड़ गई हैं, नाकारा हो गई हैं, irrelevant हो गई हैं। पूरी प्रक्रिया को, पूरे प्रोसेस को पलटने के लिये यह शुभ संकेत है। किसी के अनुयायी नहीं बल्कि आइये एक-दूसरे के साथी बनें।

✶ बेगार के दौर में सप्ताह में दो-तीन दिन काम बहुत काम करना माना जाता था। चर्च और पोप तथा राजा-सामन्तों के खिलाफ भूदास तो बेगार मिटाने के लिये लड़ते ही रहे थे। फिर, धनी लोगों के यूरोप में चर्च पर आक्रमण का एक कारण मण्डी-मुद्रा के विस्तार की राह से रुकावटें हटाना था। और, फैक्ट्री उत्पादन आरम्भ होने के समय छुट्टी के लिये सन्त सण्डे तो था ही, सन्त मण्डे भी काम करने की मनाही लिये था। वर्ष में अनेक तीज-त्यौहार थे जिनके दौरान काम करना पाप माना जाता था। ऐसे में काम करने के दिन बढाने के लिये तर्क व विज्ञान के ध्वजधारियों ने चर्च से जुड़े सन्तों-वन्तों और तीज-त्यौहारों पर आक्रमण किये। यह इंग्लैण्ड की, यूरोप की बातें हैं। इधर भारत में एक प्रखर सन्यासी ने छुट्टियाँ कम करने के लिये राष्ट्रीय अभियान चला रखा है..... साँस सैं जिद ताँईं काक्की काम कर्‌य आर फेर मारिये मौज मतीरै बरगी।

✶ आरम्भ से ले कर काफी बाद तक फैक्ट्रियों में काम का समय सूर्योदय से सूर्यास्त तक था। मोमबत्ती, लालटेन, गैस की रौशनी फैक्ट्रियों में रात के समय काम करवाने के लिये पर्याप्त नहीं थी। और फिर, मनुष्य की प्रकृति ही रात को काम करने के खिलाफ। ठाली मशीन पर दाँत भींचते, मशीनों को चौबीसों घण्टे चालू रखने को आतुर लोगों के लिये 1939-1945 वाली महा मारकाट ने फैक्ट्रियों में रात को काम करवाने का सुनहरा अवसर प्रदान किया। इस बीच बिजली से रौशनी उत्पन्न करने ने प्रर्याप्त में उल्लेखनीय तौर पर रात को काम आरम्भ हुआ जो कि बढता आया है और इलेक्ट्रोनिक्स के इस दौर में तो रात की ड्युटी सामान्य हो गई है, व्यापक हो गई है। रात को मिटाने में लगी हावी सामाजिक प्रक्रिया के दौर में यह कहना अटपटा लग सकता है कि अन्धेरा सुन्दर होता है। रात के अन्धेरे में निद्रा के समय मानव शरीर ऐसी चीज भी बनाता है जो शरीर में कैन्सर होने को रोकती है। रात को काम करना और दिन में सोना बोनस में कैन्सर लिये है। रात को काम से कैन्सर पर वैज्ञानिकों का, डॉक्टरों का अध्ययन 1940 में आरम्भ हुआ और आज तो कैन्सर स्वयं में एक बड़ा उद्योग है।

हमारी मेहनत का परिणाम हमारे ही खिलाफ आज इलेक्ट्रोनिक्स के दौर में पृथ्वी के हर क्षेत्र में गूँज रहा है। और, संसार में हर स्थान पर उपस्थित मजदूर और मजदूरों की हलचलें जारी प्रक्रिया को पलटने का आधार प्रदान कर रही हैं। मजदूरों के बीच बढते आदान-प्रदान और विस्तृत होते जोड़ नई समाज रचना की राह पर कदम हैं।■

फैक्ट्री रिपोर्ट

जैकुवार मजदूर : ''दिल्ली में जहाँगीरपुरी और वजीरपुर में स्थित फैक्ट्रियों में स्नानागारों की पीतल की टोंटियाँ आदि बनाती कम्पनी ने 2007 में भिवाड़ी, जिला अलवर, राजस्थान में बड़ी फैक्ट्री स्थापित कर उत्पादन में छलाँग लगाई। रीको चौक, भिवाड़ी में युनिट 1 के पश्चात 2009 में नीलम चौक, भिवाड़ी में युनिट II और चौपांकी में युनिट III स्थापित। युनिट 1 में 3000 मजदूर और युनिट II में 2000 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में पीतल की ढलाई (लिक्विड प्रेशर डाई कास्टिंग मशीनों द्वारा), मशीन शॉप, ग्राइन्डिंग, पोलिश (बफिंग), निकल-क्रोम प्लेटिंग, फिटिंग, पैकिंग, डिस्पैच विभागों में काम करते हैं। युनिट II में जापान व इटली से प्लेन बाथ टब एवं सामान भी आता है जिनकी फिटिंग तथा टैस्टिंग के बाद डिस्पैच होती है। युनिट II में नोएडा, सोनीपत, गुजरात से ग्लास आता है जिसके डोर बनाये जाते हैं। युनिट III में चीन, जापान, इटली से स्नानागारों का बना हुआ माल आता है और यह युनिट उनका सेल डिपो है। शो रूमों में जैकुवार कम्पनी के वरकर रहते हैं और वे कस्टमरों के बाथरूमों में जा कर फिटिंग करते हैं। तीनों युनिटों में मजदूरों की ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं, कोई ठेकेदार नहीं है, सब मजदूर परमानेन्ट हैं.... अटेन्डैन्स अलाउन्स 2000 रुपये और एक छुट्टी करने पर पैसे नहीं काटते, ओवर टाइम का भुगतान सवा की दर से कुछ अधिक— 6 घण्टे के बदले 8 घण्टे के पैसे। बारह घण्टे की ड्युटी के बाद चाहो तो 2 घण्टे और काम करो। शिफ्ट 15 दिन में बदलती है। प्रदूषण की दिक्कत नहीं, बड़ी-बड़ी मोटरें लगी हैं। लाइट की, पँखों की दिक्कत नहीं है। सफाई हर 3-4 घण्टे में। युनिट I तथा II में कैन्टीन। बारह घण्टे में एक चाय व दो रुपये वाले बिस्कुट — रात को दो बार। वर्ष में 20 प्रतिशत बोनस।

''जैकुवार फैक्ट्रियों के चारों तरफ कैमरे लगे हैं, अन्दर भी जगह-जगह कैमरे। रात में गेटों पर गार्डों के साथ दो कुत्ते और गनमैन भी। मोबाइल ले जाने की अनुमति नहीं है, देख लेने पर तनखा से 1000 रुपये काट लेते हैं। गुटका-बीड़ी पर 500 रुपये

काट लेते हैं। जूते-दस्ताने-मास्क सिर्फ प्लेटिंग वालों को देते हैं। ग्राइन्डिंग तथा पोलिश में पुरानी जीन्स देते हैं जिन्हें फाड़-फाड़ कर हाथों को जलने से बचाने के लिये इस्तेमाल करते हैं और मुँह पर बाँधने के लिये पुरानी धोती देते हैं। कम्पनी में हम नंगे जाते हैं और वहाँ से नंगे ही निकल आते हैं। काम का लगातार बढता दबाव : 1000 पीस को 6 महीने में बढा कर 1200 करना, फिर 6 महीने में 200 पीस बढा देना...... अधिक उत्पादन के लिये मैनेजरों का सुपरवाइजरों पर दबाव और सुपरवाइजरों का फोरमैनों पर जिन्हें झेलते मजदूर हैं। मजदूरों और फोरमैनों में खटपट तो हमेशा ही रहती है, उत्पादन बढाते जाने से आये दिन तू-तड़ाक होने लगी थी। मैटेरियल खराब...... टारगेट पूरा नहीं..... ओवर टाइम के 3 घण्टे उड़ा देते। परमानेन्ट मजदूर.... निकालते नहीं...... कर सकते हो तो करो नहीं तो जाओ.....इस्तीफा लिखो। युनिट II में 3 अप्रैल को रात की शिफ्ट में ग्राइन्डिंग विभाग में उत्पादन पर विवाद में फोरमैन और उसके सहायक ने एक मजदूर को पीटा। सिर से खून..... दिल्ली रेफर कर दिया। कम्पनी अधिकारियों ने फोरमैन और उसके सहायक को रात में गुपचुप फैक्ट्री से निकाल दिया। चार अप्रैल को सुबह खबर फैली कि दिल्ली में अस्पताल में मजदूर मर गया है..... युनिट II में रात व दिन की शिफ्ट के मजदूरों के जो भी मैनेजर, सुपरवाइजर, फोरमैन हाथ आये उनकी पिटाई। फैक्ट्री मैनेजर, सेक्युरिटी हैड कर्नल, एच आर वालों, प्लेटिंग मैनेजर, स्टोर मैनेजर, गार्ड सुपरवाइजर आदि स्टाफ वालों की धुनाई। एक किलो मीटर पर स्थित युनिट I के मजदूर भी पहुँच गये। तीन गाड़ियों में भर कर पुलिस आई। मजदूर शान्त। दो दिन कम्पनी बन्द रही।

"5 अप्रैल को दिन तथा रात की शिफ्ट के मजदूरों से बात करने पुलिस सुरक्षा में अजय मेहरा, डायरेक्टर, इन्चार्ज जैकुवार युनिट II, फैक्ट्री में पहुँचा। क्या परेशानी है? आप लोग क्या-क्या चाहते हैं? वारदात में शामिल सब स्टाफ वालों को हटाओ, हम बिना फोरमैनों और सुपरवाइजरों के काम करेंगे......6 अप्रैल को सुबह उत्पादन आरम्भ हुआ। प्रोडक्शन मैनेजर समेत 20 स्टाफ वाले 20 अप्रैल तक फैक्ट्री में नहीं आये हैं। चार अप्रैल को स्टाफ की पिटाई के लिये किसी मजदूर के खिलाफ कोई कार्रवाई नहीं की गई है। और, उत्पादन कम के नाम पर ओवर टाइम काटना बन्द कर दिया है; इमरजैन्सी में जो मजदूर कर्ज माँगता था उसका आवेदन सड़ता रहता था जबकि अब हफ्ते-भर में लोन देने लगे हैं; बीस दिन की छुट्टी माँगने पर 10 दिन की देते थे पर अब 20 दिन की देने लगे हैं; समस्या सुपरवाइजर को बताओ और हल नहीं हो तो बस, आगे नहीं जाने देते थे जबकि इस समय नोटिस लगा है कि समस्या होने पर डायरेक्टर से ऑफिस में मिलो; कैन्टीन में सब के लिये थाली 24 रुपये में थी पर इधर नोटिस लगी है कि 4500-7000 रुपये तनखा वालों को थाली 15 रुपये में, 7-8000 तनखा वालों को 20 रुपये में और उससे ऊपर वालों को 30 रुपये में।"

फैक्ट्रियों में हालात की एक झलक

एस एम एस एक्सपोर्ट मजदूर : "प्लॉट डी-28 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में स्थाई मजदूर एक भी नहीं है, दो ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूर यहाँ काम करते हैं। सिलाई कारीगर 400 हैं, दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन नहीं देते, टेलर को 8 घण्टे के 285 रुपये और ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। ड्युटी सुबह 9 से रात 9 और रविवार को साँय 6 बजे तक। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से..... मार्च की तनखा एक ठेकेदार के जरिये रखे सिलाई कारीगरों को 15 अप्रैल तक नहीं दी तो उन्होंने काम बन्द कर दिया (दूसरे ठेकेदार वालों को पैसे दे दिये थे)। दूसरे दिन, 16 अप्रैल को जिन टेलरों ने काम बन्द कर रखा था, वे 10 बजे दूसरी मंजिल पर अपने कार्यस्थल से नीचे उतरे और गार्डों को बाहर कर मुख्य द्वार पर अन्दर से ताला लगा दिया। फिर इन मजदूरों ने बिजली का मेन स्विच गिरा दिया। चार मंजिला फैक्ट्री में उत्पादन बन्द हो गया। एक घण्टे में हाथोंहाथ इन टेलरों को हिसाब दे दिया गया।"

लखानी इण्डिया श्रमिक : "प्लॉट 143-144 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में जूते-चप्पल बनाते 700 मजदूर इस वर्ष जनवरी में 350 रह गये थे और अब 200 ही हैं। अप्रैल-आरम्भ से ही काम बहुत कम है। मार्च की तनखा से 2500-2500 रुपये 30 अप्रैल को जा कर दिये और बाकी पैसे अगले दिन देने की बोले थे। पहली मई को सुबह से ही मजदूर एच आर विभाग पर एकत्र हो गये — पैसे नहीं दिये। विभागों में जा कर मजदूर बैठ गये। अपर सिलाई विभाग में सुपरवाइजर बोला — काम करो। इस पर मजदूर बोले — पहले पैसे दो। सुपरवाइजर — काम करो, पैसे मिल जायेंगे। मजदूर — पैसे मिल जायेंगे तब काम करेंगे। काम नहीं करना है तो इस्तीफा लिखो और जाओ कहते हुये सुपरवाइजर एक लड़के पर दबाव डालने लगा तो विभाग के सब 40 मजदूर खड़े हो गये। सुपरवाइजर तब जनरल मैनेजर के पास गया। जी एम आया और बोला — पैसे मिल जायेंगे, काम करो। मजदूर बोले — ठीक है, पैसे मिल जायेंगे तब करेंगे। जी एम बोला — अभी तो हमें भी पैसे नहीं दिये हैं और सरकार को ई.एस. आई. तथा पी.एफ. के बकाया पैसे भी जमा नहीं कराये हैं। मजदूर बोले — पैसे दो तब काम करेंगे। पहली मई को पूरे दिन अपर

सिलाई मजदूरों ने काम नहीं किया। और, सिलाई से माल जायेगा तभी आगे काम होगा। 1 मई को फैक्ट्री में उत्पादन नहीं हुआ।''

ऑटो इग्निशन मजदूर : ''49 माइल स्टोन, पृथला, पलवल स्थित फैक्ट्री 45 एकड़ में है तथा यहाँ एक ठेकेदार के जरिये रखे 200 मजदूर, 170 स्थाई मजदूर, 500 जूनियर स्टाफ और 300 सीनियर स्टाफ ***टाटा, होण्डा, टोयोटा, जनरल मोटर, फोर्ड, मारुति सुजुकी, महिन्द्रा, आयशर, लुकास, एस्कोर्ट्स, जोह्न डीयर, बजाज, जे.सी.बी.*** कार, जीप, ट्रक, ट्रैक्टर के लिये व अमरीका, आस्ट्रेलिया, अफ्रीका, दुबई निर्यात के वास्ते स्टार्टर मोटर, सैल्फ डायनैमो, स्विच बनाते हैं। कम्पनी ने 2002 के बाद किसी को स्थाई मजदूर नहीं बनाया है। मजदूर कम और स्टाफ ज्यादा..... नई भर्ती स्टाफ के नाम से, काम मजदूर वाला, जब चाहें निकाल दें। शिफ्ट सुबह 8½ से साँय 5 की है और 200 मजदूरों को रोज 2 घण्टे ओवर टाइम पर रोकते हैं। स्थाई मजदूरों को ओवर टाइम के 50 रुपये प्रतिघण्टा और ठेकेदार के जरिये रखे मजदूरों को 25 रुपये प्रतिघण्टा। डेढ वर्ष पहले फैक्ट्री को फरीदाबाद से पृथला ले गये तब से बस से आने-जाने में लगते समय से 8½ घण्टे की ड्युटी ही 11½ घण्टे की पड़ जाती है. ... साहब बोले थे कि तनखा बढायेंगे। यह भी बोले थे कि सुचारू रूप से चलने लगेगी तब भोजन देंगे। छह महीने बाद बोले कि खाने पर रोज झगड़ा होगा इसलिये भोजन की बजाय 390 रुपये देंगे। न तनखा बढाई, न भोजन दिया और न ही बदले में 390 रुपये दिये तब स्थाई मजदूरों ने दबाव डाला तो यूनियन ने नवम्बर 2012 में दो दिन हड़ताल करवाई..... और फिर बदले में दो रविवार काम करवाया। कम्पनी बोली कि अभी वाले टीम सिस्टम की जगह वन पीस सिस्टम लागू करो, यानी उत्पादन दुगुना करो, तब देखेंगे। इधर दो लोगों में यूनियन प्रधान कौन हो इसका निर्णय कम्पनी का चेयरमैन-मैनेजिंग डायरेक्टर करेगा। इस बीच 28 फरवरी को पृथला से 40 स्थाई मजदूरों को फरीदाबाद में सैक्टर-6 में प्लॉट 73 किराये पर ले कर वहाँ ट्रान्सफर कर दिया है।''

अन्शुल मल्टीटेक श्रमिक : ''प्लॉट बी-123 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में 600 मजदूर और 250 स्टाफ वाले 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में पैन्ट, बैग, अटेची की चेन बनाते हैं। ड्युटी 12 घण्टे की पर ओवर टाइम नहीं देते। जिन्हें स्थाई मजदूर कहते हैं उन 300 को 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 8000-9500 रुपये देते हैं। तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 300 मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं और इन्हें 12 घण्टे रोज पर 26 दिन के 4500-5000 रुपये देते हैं। तीस महिला मजदूर हैं। मैनेजर गाली देते हैं। पीने का पानी खराब और शौचालय गन्दे। टूल रूम, डाई कास्टिंग, असेम्बली, पेन्टिंग, प्लेटिंग..... पचास से अधिक पंचिंग मशीनों पर उँगली की पोर ज्यादा कटती हैं — स्थाई मजदूरों को ई.एस.आई. भेज देते हैं और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की दो-चार दिन पट्टी करवा कर कह देते हैं कि सफदरजंग अस्पताल जाओ।''

सुरक्षा कर्मी : ''प्लॉट 41 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित ***ई.एस.आई. अस्पताल*** में हमें ***संस्कृति सेक्युरिटी*** के जरिये गार्ड की ड्युटी पर रखा था। ई.एस.आई. कारपोरेशन ने संस्कृति सेक्युरिटी का ठेका समाप्त कर दिया पर हम गार्डों को जुलाई व अगस्त 2012 की तनखायें 20 अप्रैल 2013 तक नहीं दी हैं। हम में से कुछ अब भी ई.एस.आई. अस्पताल में गार्ड की ड्युटी कर रहे हैं पर अब हम ***ट्रायो सेक्युरिटी*** के जरिये रखे गये हैं।''

कटलर हैमर वरकर : ''20/4 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित इलेक्ट्रिक पैनेल बनाने वाली फैक्ट्री में स्थाई मजदूर 170 ही बचे हैं और ठेकेदारों के जरिये 1300-1400 मजदूर रखते हैं जिनमें 200 पीस रेट पर होते हैं। टूल रूम मजदूरों की भर्ती दिल्ली में करते हैं, डिप्लोमा वाले होते हैं और इन्हें स्टाफ कहते हैं। पीस रेट वाले ठेकेदार के अलावा अप्रैल 2012 में भर्ती के समय चार ठेकेदार थे। दो महीने बाद ग्लोबल ठेकेदार को कम्पनी ने हटा दिया और उसके जरिये रखे 200 मजदूरों को बचे तीन ठेकेदारों में बाँट दिया। फिर 30 सितम्बर को कम्पनी ने ओम ठेकेदार को हटा दिया और उसके जरिये रखे 450 मजदूरों को बचे दो ठेकेदारों में बाँट दिया। नवम्बर में गुडविल ठेकेदार पर छापा-वापा कुछ पड़ा और दिसम्बर में उसके खाते के 600 मजदूरों को नये नाम वाले एक्सेलेन्ट ठेकेदार के मजदूर बना दिया गया। एक्सेलेन्ट का ठेका 31 मार्च 2013 में खत्म किया गया पर इसके खाते वाले मजदूरों को फरवरी तथा मार्च की तनखायें कम्पनी ने स्टार ठेकेदार के जरिये दी — फरवरी की 20 मार्च को और मार्च की तनखा 16 अप्रैल को। अन्य महीनों में ड्युटी के बाद रोकते हैं तब बदले में छुट्टी देते हैं पर मार्च में ऐसे समय को ओवर टाइम कहते हैं, यह 70 से तीन दिहाड़ी की गड़बड़ी भी करते हैं। मार्च 2013 के ओवर टाइम के पैसे 1 मई तक नहीं दिये हैं। तनखा बढाने के संग इधर उत्पादन बढा दिया है, पूरा करके जाओ, ड्युटी के बाद 2-3 घण्टे अतिरिक्त काम के कोई पैसे नहीं देते, मैनेजर गाली देते हैं। गुडविल के जरिये रखे कुछ मजदूरों ने 2008 से पी.एफ. के पैसे नहीं निकलवाये हैं — अब फण्ड निकलवाने का फार्म भरने के लिये गुडविल वाले मजदूरों से 500 रुपये माँगते हैं। भर्ती के समय 20-25 जगह हस्ताक्षर और बाँये हाथ के अँगूठे के निशान लगवाते हैं। जल्दी-जल्दी करो, पता ही नहीं चलता कि क्या लिखा रहता है। और, हस्ताक्षर व अँगूठा निशान दो कोरे कागजों पर भी लगवाते हैं।''

सब और सब का

इलेक्ट्रोनिक्स के दौर में साम्यवाद की दस्तक

✶मजदूर लगा कर मण्डी के लिये उत्पादन, यानी मजदूरी-प्रथा के अंकुर से छोटा पौधा बनने के दौर में ही कार्ल मार्क्स ने साम्यवाद की अनिवार्य आवश्यकता और मजदूरों को साम्यवाद लाने वाला सामाजिक वाहक दर्शाया था। जीवन का, भौतिक जीवन का उत्पादन तथा पुनः उत्पादन लाखों-करोड़ों लोगों के सम्मिलित प्रयासों से होता है और यह किसी भी सामाजिक व्यवस्था में निर्णायक रहा है। भगवान विष्णु अथवा विष्णु अवतार राजा, या कोई ईश्वर पुत्र-मसीहा अथवा उसका पोप-खलीफा, या फिर कोई ज्ञानी-ध्यानी-बलिदानी-महाबली निर्णायक नहीं होता। व्यक्ति का अपना महत्व है परन्तु निर्णायक करोड़ों लोग ही होते हैं। किसी समाज व्यवस्था में सामाजिक सम्बन्ध जब उत्पादक शक्तियों पर बेड़ी बनने लगते हैं तब उस समाज व्यवस्था के परिवर्तन के लिये उमड़-घुमड़ बढने लगती है। बदलो अथवा तबाह हो की स्थितियाँ बनती हैं। व्यक्ति-विशेष का, सुगठित संगठन का सामाजिक परिवर्तन में महत्व होता है परन्तु करोड़ों लोगों का सचेत और सक्रिय हस्तक्षेप ही निर्णायक होता है। इतिहास की इस भौतिकवादी व्याख्या की अपनी सीमायें हैं पर इसके महत्व को चुनौतियों में कोई दम नहीं लगता।

✶मार्क्स के सम्मुख ही कारखाने का कोई मालिक होना उत्पादक शक्तियों पर बेड़ी बनने लगा था। बढती उथल-पुथल ने फैक्ट्री किसी की निजी सम्पत्ति की समाप्ति को यूरोप में समाज के एजेन्डे पर ला दिया था। मार्क्स ने इसे मजदूरी-प्रथा के खात्मे के लिये साम्यवाद की दस्तक समझा। लेकिन निजी सम्पत्ति-प्रायवेट प्रोपर्टी का खुड्डे-लाइन लगना और फैक्ट्री मालिकों का स्थान कम्पनियों द्वारा लेना भाप-कोयले वाली मशीनों की उन्नति ही नहीं बल्कि तेल वाली मशीनों, बिजली वाली मशीनों के जरिये उत्पादक शक्तियों को लगातार बढाना लिये था।

✶नई-नई मशीनें, कारखानों की, कम्पनियों की बढती सँख्या और आकार अपने संग विद्यालयों-विश्वविद्यालयों का व्यापक विस्तार लिये थी। अध्यापकों, टैक्नीशियनों-इंजीनियरों, वैज्ञानिकों, चिकित्सकों, वकीलों की सँख्या तेजी से बढी। इस मुखर और सक्रिय सामाजिक समूह का लक्ष्य सारतः सब कुछ का सरकारीकरण करना था-है। अधिकाधिक गौण हो रही निजी सम्पत्ति की समाप्ति के नारे के संग मार्क्स का नाम लेता अध्यापकों-इंजीनियरों - वैज्ञानिकों-चिकित्सकों-वकीलों का एक हिस्सा स्वंय को मजदूरों के अगुवा के तौर पर देखने लगा। मजदूर स्वयं के आन्दोलनों-प्रयासों से साम्यवादी चेतना प्राप्त नहीं कर सकते और दर्शनशास्त्र-इतिहास-अर्थशास्त्र-विज्ञान के अध्ययन से ही साम्यवादी चेतना आती है की प्रस्थापना वाले काउत्सकी इनके संगठन, सैकेन्ड इन्टरनेशनल के सिद्धान्तकार थे। मजदूरों में चेतना बाहर से डाली जाती है वाली काउत्सकी-लेनिन प्रस्थापना को अपनाने वाले स्वयं को मजदूरों के शिक्षक के तौर पर देखते हैं।

✶बढती उत्पादक शक्तियों द्वारा विश्व-भर में फैलाई जा रही मजदूरी-प्रथा ने अनेक प्रकार के असन्तोषों को जन्म दिया और बढाया। ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा से जुड़ी गरीबी-भूखमरी, मारकाट, दुभान्त-भेदभाव के खिलाफ 1917 में रूस में मजदूरों की व्यापक सक्रियता ने पुनः सोवियतें उभारी। 1871 की पेरिस कम्यून के नक्शेकदम सेना भंग और सब मजदूर हथियारबन्द तक पहुँची सोवियतें साम्यवाद की दस्तक थी। लेकिन शीघ्र ही सेना, गुप्तचर, पुलिस, जेल, न्यायालय का गठन कर सरकारीकरण वाली शक्तियों ने सोवियतों का नाम-मात्र रहने दिया। लेनिन की छत्रछाया में स्तालिन, ट्राटस्की, माओ त्से तुंग, हो ची मिन्ह, चे ग्वारा सरकारीकरण के प्रतीक बने। इनकी सफलता इनका दिवालियापन सामने लाई — सरकारीकरण ने मजदूरी-प्रथा को समाप्त करने की बजाय इसके विस्तार की गति को तेज ही किया और फौज-पुलिस-जेल-कचहरी के तन्त्र को बहुत बढाया।

✶भाप-कोयला, तेल, बिजली आधारित उत्पादक शक्तियों ने मजदूरी- प्रथा को विश्व में काफी फैलाया पर फिर भी पृथ्वी के विशाल क्षेत्रों में आबादी का बड़ा हिस्सा किसानों-दस्तकारों का रहा। दक्षिणी अमरीका, अफ्रीका, एशिया में आबादी का मजदूर एक छोटा हिस्सा ही रहे। यूरोप व उत्तरी अमरीका में दस्तकारी तथा किसानी 1920-1930 में ही मिट-सी गई थी परन्तु चीन में, भारत में 1980 में भी किसानों-दस्तकारों की सामाजिक क्षेत्र में महत्वपूर्ण भूमिका थी। इन परिस्थितियों में ऊँच-नीच, मण्डी-मुद्रा, मजदूरी-प्रथा के विरुद्ध दुनिया-भर में व्यापक स्तर पर जन उभारों की लहरें 1939-1945 की दूसरी महा मारकाट और पृथ्वी के इस-उस क्षेत्र में लगातार चल रहे सैंकड़ों युद्धों में खूनखराबों के बावजूद सरकारी करण के दलदल को पार नहीं कर पाई।

और, मजदूर होने को सहनीय बनाने के समस्त प्रयास मजदूर होने को अधिकाधिक असहनीय बनाते आये हैं। ऐसे में 1965-1970 में पूरे संसार में विरोध की लहरें.......

★ चालीस वर्ष पहले इलेक्ट्रोनिक्स का उत्पादन प्रक्रिया में हस्तक्षेप आरम्भ हुआ। दो-सवा दो सौ वर्ष पहले मानव तथा पशु मांसपेशियों के स्थान पर भाप-कोयले की ऊर्जा का प्रयोग उत्पादक शक्तियों में इतनी बड़ी छलाँग थी कि उसने उत्पादक को उसके औजारों से जुदा किया और मजदूरी-प्रथा स्थापित की। तेल वाली मशीनें और बिजली वाली मशीनें उत्पादक शक्तियों में अन्य बड़ी छलाँगें थी। लेकिन इलेक्ट्रोनिक्स द्वारा लाई उत्पादक शक्तियों में छलाँग इन सब की तुलना में बहुत विशाल है, अतुलनीय है। उत्पादक शक्तियों पर मजदूरी-प्रथा के उत्पादन सम्बन्धों के बेड़ी बन जाने वाले 1860 के मार्क्स के आंकलन तो गलत थे ही, 1890 से मरणासन्न अथवा 1914 से या 1930 से उत्पादक शक्तियों की वृद्धि रुक गई है कहने वाली प्रस्थापनाओं के लिये इलेक्ट्रोनिक्स ने कोई स्थान नहीं छोड़ा है। इन चालीस वर्षों में विश्व-भर में इलेक्ट्रोनिक्स ने सामाजिक जीवन के हर क्षेत्र को इतना बदल डाला है कि कुछ वर्ष पहले की बातें प्राचीन लगती हैं। हमें मजदूर समाचार में 1990-2000 के दौरान की सामग्री दस-बीस वर्ष पुरानी नहीं बल्कि प्राचीन लगती है। इलेक्ट्रोनिक्स द्वारा विश्व में इन चालीस वर्षों में लाये परिवर्तनों की चर्चायें आगे विस्तार से करेंगे।

न्यायालय और यूनियन

★ कीर्ति नगर, दिल्ली स्थित ***सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स*** की फैक्ट्री पर 7.9.1996 को भविष्य निधि अधिकारियों ने छापा मारा। पी.एफ. वालों ने 938 मजदूरों को वहाँ सिलाई तथा फिनिशिंग के कार्य करते पाया। कई मजदूर तो 1989 से काम कर रहे थे पर एक मजदूर का भी पी.एफ. नहीं था। तथ्य लिखित में दर्ज किये गये और 938 मजदूरों ने हस्ताक्षर किये। मैनेजमेन्ट, एक यूनियन और पी.एफ. उच्च अधिकारी ने खिचड़ी पकाई। आठ कम्पनियाँ 1.9.1996 से फरीदाबाद में बनी दिखाई गई, अधिकतर मजदूर उनके दिखाये गये, सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स के 938 में मात्र 20 मजदूर बताये गये तथा मामले को दिल्ली से फरीदाबाद पी.एफ. कार्यालय भेज दिया गया। और, क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त फरीदाबाद ने दिल्ली में अपने समकक्ष को 29.4.1999 को लिखा कि सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स ने जल गये हैं कह कर आठ कम्पनियों में से किसी का भी रिकार्ड प्रस्तुत नहीं किया है। आठ कम्पनियों (इंडियन एक्सपोर्ट्स, लिबर्टी गारमेन्ट्स, संजीव फैब्रिकेटर्स, अनिल गारमेन्ट्स, स्टाइलिश फैब्रिकेटर्स, नरेश फैन्सी क्लोथिंग, हिन्दुस्तान गारमेन्ट्स, न्यू इंजीनियरिंग वर्क्स) में से तीन को 1.6.2000 को और बाकी पाँच को 1.1.2001 को बन्द दिखा दिया। मामला रफा-दफा कर दिया गया था पर एक दूसरी यूनियन द्वारा शिकायतें करने पर दिल्ली पी.एफ. कार्यालय को 6.8.2003 को पुनः कार्रवाई आरम्भ करनी पड़ी। सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स ने एक ही मामले में दुबारा कार्रवाई रुकवाने के लिये 5.11.2004 को दिल्ली उच्च न्यायालय में अपील दायर की। उच्च न्यायालय ने 21.2.2007 को कम्पनी की अपील खारिज की, सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स पर झूठे शपथपत्रों के लिये एक लाख रुपये का जुर्माना लगाया, दिल्ली पी.एफ. कार्यालय के 23.2.2005 के नये आदेश अनुसार 938 मजदूरों की बनती 2 करोड़ 49 लाख 56 हजार 417 रुपये की फण्ड राशि पर कार्रवाई करने, और खिचड़ी पकाने में शामिल पी.एफ. अधिकारियों के खिलाफ विभागीय कार्रवाई करने का निर्देश दिया....

12/1 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स फैक्ट्री में पाँच हजार से अधिक मजदूर और यहाँ भी कम्पनी की कीर्ति नगर, दिल्ली वाली फैक्ट्री जैसे ही हालात। दिल्ली में 7.9.1996 के छापे के बाद जून 1997 में क्षेत्रीय भविष्य निधि कार्यालय, फरीदाबाद से सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स ने प्रोविजनल पंजीकरण प्राप्त किया। इस पंजीकरण से पहले ही फरीदाबाद फैक्ट्री में मजदूरों की बढती हलचलों के खिलाफ मैनेजमेन्ट ने अप्रैल-मई 1997 में ''इस्तीफा'' दिखा कर मजदूर नौकरी से निकाले। फिर 30.11.2002 को इस-उस कम्पनी में ट्रान्सफर तथा नौकरी से निकाल कर फैक्ट्री बन्द के प्रमाणपत्र प्राप्त किये जबकि उत्पादन जारी रहा। फरीदाबाद में श्रम विभाग में तारीखों के बाद 1997 तथा 2002 के मजदूरों के कुछ मामले चण्डीगढ हो कर यहाँ श्रम न्यायालय पहुँचे। श्रम न्यायालय नम्बर दो में 1999 से चल रहे दो केसों में 16.1.2013 को निर्णय हुआ है। फैक्ट्री 30.11.2002 से बन्द है वाली 2009 की कम्पनी की नई दलील के लिये सबूत नहीं हैं कहते हुये जज ने फैसलों में दो मजदूरों को 1997 से 2013 के दौरान की पूरी तनखा देने और ड्युटी पर लेने का आदेश दिया है। जून-आरम्भ तक श्रम न्यायालय नम्बर दो के आदेश का पालन नहीं हुआ है.... और .....और श्रम न्यायालय नम्बर एक ने 3 मजदूरों के केसों में 1.3.2013 के फैसलों में कहा है कि 30.11.2002 से फैक्ट्री बन्द है तथा मजदूरों को नौकरी से निकाला जाना वैध है..... अभी फरीदाबाद के श्रम न्यायालयों में सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स के मजदूरों के कुछ केस 10 से 14 वर्षों से विचाराधीन हैं। जिक्र कर दें कि दिल्ली

उच्च न्यायालय में 2004 से 12.12.2006 तक चली सुनवाई में कम्पनी ने कभी भी सेवा इन्टरनेशनल फैशन्स की फरीदाबाद फैक्ट्री के बन्द होने की बात नहीं कही।

★ फरीदाबाद में प्लॉट 134 सैक्टर-24 स्थित ***परफैक्ट पैक*** फैक्ट्री में कॉरुगेशन प्लान्ट में 300 मजदूर कार्यरत थे जब 1996 में थर्मोकोल प्लान्ट चालू किया गया। थर्मोकोल प्लान्ट में 1999 में 150 मजदूर, एक भी मजदूर स्थाई नहीं, 60 की ही ई.एस.आई. व पी.एफ., 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट, ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। थर्मोकोल मजदूर एक यूनियन से जुड़े और 1999 में दिवाली बाद कम्पनी को माँग-पत्र दिया। इस पर मैनेजमेन्ट कभी 2 तो कभी 4 का गेट रोकने लगी। यूनियन द्वारा श्रम विभाग में कार्रवाई। मैनेजमेन्ट ने मजदूरों से एक ठेकेदार के फार्म भरवाना आरम्भ किया। फिर जनवरी 2000 में 26 मजदूरों का गेट रोक दिया। श्रम विभाग में शिकायत। समझौता वार्ताओं के दौर। कोई समझौता नहीं हुआ — 16 मजदूरों का केस चण्डीगढ भेजा गया। श्रमायुक्त ने 2002 में 16 को ठेकेदार के मजदूर बता कर केस रिजैक्ट कर दिया जबकि इन मजदूरों की ई.एस.आई. व पी. एफ. परफैक्ट पैक कम्पनी के नाम से थे। मजदूर चण्डीगढ में उच्च न्यायालय गये और मामला रेफर हो कर 2003 में फरीदाबाद में श्रम न्यायालय पहुँचा। यहाँ वर्ष-दर-वर्ष तारीख-तारीख-तारीख. ...11 मजदूर केस का फेर छोड़ गये और 5 बचे। जून 2013 के आरम्भ तक तीन मजदूरों के केस में गवाहियाँ पूरी नहीं हुई हैं। हाँ, श्रम न्यायालय ने 29.3.2013 के दो निर्णयों में दो मजदूरों को नौकरी से निकालने को अवैध ठहरा कर उन्हें 2000 से 2013 के दौरान का पूरा वेतन देने और ड्युटी पर लेने का आदेश दिया है। अब श्रम न्यायालय के आदेश को लागू करवाने की प्रक्रिया चलेगी।

फैक्ट्री जीवन की झलक

एसवी बजाज मोटर्स मजदूर : ''प्लॉट 22 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में 6 ठेकेदारों के जरिये रखे 1100 मजदूर, 35 कैजुअल वरकर और स्टाफ के 100 लोग बजाज मोटरसाइकिलों के गियर के पार्ट्स बनाते हैं। सुबह 7 वाली शिफ्ट दोपहर की 3½ की बजाय साँय 7 तक है और फिर रात 12 बजे तक रोक लेते हैं। दोपहर 3½ वाली शिफ्ट रात 12 की बजाय अगली सुबह 7 बजे छूटती है। हाँ, रात 12 वाली शिफ्ट को सुबह 7 बजे छोड़ देते हैं। जनरल शिफ्ट सुबह 8½ से साँय 7 तक है और रात 12 बजे तक रोक लेते हैं। सब मशीनों पर खड़े-खड़े काम करना पड़ता है। रात को सोना तो दूर, बैठने भी नहीं देते। मजदूरों की भर्ती अकुशल के तौर पर करते हैं। फैक्ट्री में हैल्पर बहुत कम हैं, मशीनें चलाने वाले ही इधर-उधर से माल लाते हैं। मशीनें चलवाते हैं पर अकुशल श्रमिकों के लिये निर्धारित न्यूनतम वेतन देते हैं, इस समय 5212 रुपये। निर्धारित उत्पादन हाई है और महीने में 150-200 ओवर टाइम, 12-16 घण्टे खड़े-खड़े काम... . ओवर टाइम का भुगतान 30 अप्रैल तक दुगुनी दर से, 50 रुपये प्रतिघण्टा था। अचानक पहली मई से ओवर टाइम डेढ की दर से कर दिया। पहली मई से भर्ती वालों को ओवर टाइम 37 रुपये 50 पैसे प्रतिघण्टा बताने लगे। पहले से काम कर रहे मजदूरों ने ओवर टाइम करना बन्द कर दिया। पाँच दिन हो गये तब मैनेजमेन्ट ने गेट पर गार्डों को आदेश दिया कि बाहर नहीं जाने दो। कम्पनी जबरन ओवर टाइम करवा रही है। भर्ती करते समय मजदूर से इस्तीफा लिखवा लेते हैं और 6 महीने बाद ब्रेक, फिर भर्ती, फिर ब्रेक..... दस वर्ष से इस प्रकार काम कर रहे मजदूर हैं। ऊपर की मंजिल पर कैन्टीन में रोटी कच्ची और पीने का पानी गरम। कैन्टीन वरकरों की 24 घण्टे ड्युटी — काम करो और फैक्ट्री में ही रहो।''

शाही एक्सपोर्ट श्रमिक : ''15/1 मथुरा रोड़, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में ड्युटी पर पहुँचने के लिये 21 मई को सुबह सड़क पार करते समय दो महिला मजदूर वाहन से टकराई। एक का सिर फटा — मृत्यु। दूसरी के पेट में चोट लगी, अस्पताल में भर्ती। कुछ समय पहले फैक्ट्री में एक महिला मजदूर सीढियों से गिरी — मृत्यु। उत्पादन जारी रहा। नजदीक ही कम्पनी की प्लॉट 1 सैक्टर-28 स्थित फैक्ट्री है जिसमें ड्युटी आने-जाने के दौरान सड़कों पर एक्सीडेन्टों में वर्ष में 10-12 मजदूरों की मृत्यु हो जाती है। मथुरा रोड़ फैक्ट्री में 3000 और सैक्टर-28 फैक्ट्री में 5000 मजदूर हैं। दोनों फैक्ट्रियों में साठ प्रतिशत से अधिक महिला मजदूर हैं। शाही कम्पनी ***ओल्ड नेवी, एच एण्ड एम, टॉमी, मिसोन, पपइया*** आदि के लिये सिलेसिलाये वस्त्र बनाती है। सैक्टर-28 फैक्ट्री में दूसरी मंजिल तैयार हो कर वहाँ उत्पादन आरम्भ हो गया है और भर्ती जारी है : कम्पनी 20 प्रतिशत बोनस, ओवर टाइम दुगुनी दर से के पर्चे बाँट रही है, कार्यरत मजदूरों से साहब कह रहे हैं कि वरकर लाओ, तीन महीने टिक गई-गया तो 300 रुपये इनाम लो। सर्दियों में तो बहुत ओवर टाइम था ही, गर्मी में, मई में भी वही हाल है — मई के तीन रविवार निकल चुके हैं और एक भी साप्ताहिक अवकाश नहीं दिया है। सैक्टर-28 फैक्ट्री में महिला मजदूरों की अब भी सुबह 7 से साँय 7 की ड्युटी है जबकि मथुरा रोड़ फैक्ट्री में सुबह 8½-9 से साँय 7 की है। दोनों फैक्ट्रियों में पुरुष मजदूरों की सुबह 8½-9 से रात 9½ की ड्युटी रोज है,

महीने में 10-15 दिन रात 1 बजे तक रोकते हैं, और शिपमेन्ट फँसने के फेर में महीने में 3-4 रोज सुबह 5-6 बजे तक काम। पुरुष मजदूरों का महीने में 150-200 घण्टे ओवर टाइम। छुट्टी माँगने पर भी नहीं देते। आज सोना है कह कर मजदूर ओवर टाइम से मना करता है तो साहब कहते हैं कि ओवर टाइम तो करना ही पड़ेगा, बीच में फैक्ट्री में थोड़ी झपकी ले लेना। और, वर्ष-भर पहले सैक्टर-28 फैक्ट्री में कम्पनी ने ..... योजना शुरू की थी ....

बड़े निर्माण

2001 *से बड़े निर्माणों में कार्यरत मजदूर :* दसवीं करने के बाद 2001 में ***एस्सार स्टील***, हजीरा, गुजरात में हैल्पर लगा। प्लान्ट 27 वर्ग किलोमीटर में बन रहा था। पचास हजार से ज्यादा मजदूर थे, सब ठेकेदारों के जरिये रखे गये थे। मुझे 8 घण्टे के 75 रुपये देते थे। आठ घण्टे बाद 2-3-4 घण्टे जबरन रोकते थे। रविवार को भी काम। ओवर टाइम के पैसे दुगुनी दर से देते थे। छह महीने बाद 10 रुपये बढाये, एक वर्ष काम किया। भट्ठी में कोई समस्या थी, 5-6 लोग ऊपर और 5-6 नीचे देख रहे थे। दिन के 12 बजे के करीब भट्ठी फट गई, पिघला लोहा शरीरों पर गिरा, बहुत बेरहमी की मौत। दो फिटरों के साथ मैं 100 गज दूर था — बीच में दीवार थी इसलिये हम बच गये। पूरा अन्धेरा हो गया था, हल्ला मच गया, लोग भागने लगे। दो इंजीनियरों की मौत दिखाई जबकि 10-12 लोग मरे थे।

एस्सार स्टील से मैं ***गैस अथोरिटी (गेल)*** के भरूच, गुजरात प्लान्ट में फिटर लगा। तीन महीने में काम समाप्त हो गया तब घर गया।

2004 में रायगढ, छत्तीसगढ में 30 वर्ग किलोमीटर में बन रहे ***जिन्दल स्टील एण्ड पावर लिमिटेड*** में फिटर लगा। यहाँ करीब 50,000 मजदूर निर्माण में कार्यरत थे। फिटरों को 8 घण्टे के 140-160 रुपये तथा ओवर टाइम सिंगल रेट से था। मुझे 12 घण्टे रोज पर महीने के 10,000 रुपये देते थे, 9 महीने काम किया।

छत्तीसगढ से कर्नाटक में बेल्लारी में 40 वर्ग किलोमीटर में बन रहे ***जे एस डब्लू*** प्लान्ट में पहुँचा। एक लाख मजदूर थे — ***लार्सन एण्ड टूब्रो*** ठेकेदार के ही 27,000 मजदूर थे और वहाँ 500 के करीब ठेकेदार होंगे। जे एस डब्लू में रोज एक एक्सीडेन्ट तो होना ही — किसी का हाथ कट गया, किसी का पैर कट गया, किसी की मृत्यु। भार में 60-70 मीटर ऊँचाई पर काम करते समय सेफ्टी बैल्ट टूटने पर नीचे गिरना, भयंकर मौत, हाथ कहीं और सिर कहीं छिटक जाते हैं। अगर किसी मजदूर को मरते देख लिया तो मजदूर काम बन्द कर देते हैं अन्यथा मैनेजमेन्टें लाशों को ठिकाने लगा देती हैं। कन्स्ट्रक्शन कम्पनियाँ आमतौर पर मजदूरों को वहाँ काम करने का कोई सबूत देती ही नहीं। मृत्यु के बाद दो घण्टे में निर्णय, अधिक से अधिक एक दिन में अन्यथा काम बन्द, इंजीनियरों-मैनेजरों की पिटाई। एक्सीडेन्ट होते ही इंजीनियर और मैनेजर वहाँ से भाग जाते हैं। थाना-कचहरी में कोई एफ आई आर दर्ज नहीं होती। निर्माण में कम्पनी अधिकारियों और मजदूरों के बीच ही फैसला होता है। जे एस डब्लू फैक्ट्री में तीन शिफ्टें और इंजीनियर ही परमानेन्ट, मजदूरों में एक भी परमानेन्ट नहीं। मजदूरों को आर टी एस, जे बी टी एस, आई टी एम एस, आई टी पी एस ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखा था। प्लान्ट बन्द नहीं होना चाहिये, मशीन मेन्टेनैन्स करते थोड़ा चूके कि एक्सीडेन्ट, हाथ-पाँव ज्यादा कटते।

कर्नाटक से ओडिशा में जाजपुर में 10 वर्ग किलोमीटर में बन रहे ***जिन्दल स्टेनलैस स्टील*** प्लान्ट में पहुँचा। छोटा प्लान्ट, दस हजार मजदूर ही निर्माण में लगे थे। डेढ वर्ष काम किया। फैब्रीकेशन में लोहे की रस्सी से चोट लगी, मजदूर की तत्काल मृत्यु। मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। मारपीट चालू। सब ठेकेदार कम्पनियों के इंजीनियर और स्टाफ भाग गये। कम्पनी 14 लाख रुपये मृत मजदूर के परिवार को देने को तैयार हुई तब फिर काम चालू हुआ। बड़ी स्टील फैक्ट्री के लिये जमीन लेने का विरोध कर रहे लोगों की पुलिस से भिडन्त हुई। कई लोग मारे गये और 10 पुलिसवाले भी मरे। वहाँ सी आर पी लगा रखी है। ओडिशा के कलिंग क्षेत्र में हर वर्ष 2 जनवरी को जाजपुर, अंगुल, कटक, क्योंझर आदि 5-7 जिलों में मजदूर काम बन्द रखते हैं।

ओडिशा से गुजरात पहुँच कर जामनगर में 56 वर्ग किलोमीटर में बन रही ***एस्सार रिफाइनरी*** में लगा। करीब एक लाख मजदूर। गैस, तेल, प्लास्टिक दाना, तारकोल अति ज्वलनशील। छह महीने काम किया। हाथ, पैर, सिर में चोटें लगती रहती। फैक्ट्री के अन्दर गेट पर डम्फर से डम्फर भिड़ा — 20 से ज्यादा मजदूर थे, बहुत खून बहा, चारों तरफ रक्त ही रक्त दिखाई देता था। मजदूरों को पता चलने से पहले लाशें समुद्र में और खून साफ कर दिया गया। गेट पर मोटरसाइकिल से एक्सीडेन्ट, गार्ड ने भगवा दिया, धमकी दी। मजदूरों ने रायफलें छीन ली, एस पी पहुँचा, चार में से एक बन्दूक ही बरामद हुई।

फिर, जामनगर में ही 46 वर्ग किलोमीटर में फैली ***रिलायन्स रिफाइनरी*** में लगा। आठ महीने काम किया। रिफाइनरी है — कहीं गैस लीक तो कहीं आग लगने वाले एक्सीडेन्ट होते रहते।

गुजरात, छत्तीसगढ, कर्नाटक, ओडिशा में सब बड़े निर्माण स्थलों के गेटों पर पुलिस थाने हैं।

जुलाई 2013 सब और सब का (2)

इलेक्ट्रोनिक्स के दौर में साम्यवाद की दस्तक

★ब्राजील में बस भाड़े, तुर्की में पार्क में इमारत, इन्डोनेशिया में तेल के भाव, बल्गेरिया में भाई-भतीजावाद, कीनिया में भ्रष्टाचार, नाइजीरिया में तेल के दाम, अमरीका में एक प्रतिशत का विरोध, स्वीडन में बाहर से आये युवाओं की इच्छायें, इंग्लैण्ड के स्थानीय बच्चों-युवाओं की चाहतें, यूनान में सरकारी नौकरियाँ कम करने. .... तंजानिया-इराक-अफगानिस्तान-पाकिस्तान-रूस-साइप्रस-फ्रान्स-स्पेन-जर्मनी-इटली-सऊदी अरब-चीन-बंगलादेश-भारत-.....-मिश्र-..... यहाँ-वहाँ, इस-उस रूप में उभरते, यह-वह प्रश्न उठाते मामले अचम्भित कर देने वाली तेजी से फैलने लगे हैं। बहुत बड़ी सँख्या में लोग इन में शामिल हो रहे हैं। एक बात से आरम्भ हुआ मामला शीघ्र ही बहुत बातों — सब बातों को अपने में मिला लेता है। शुरुआती मामले का समाधान जब तक अधिकारी करते हैं तब तक बातें बहुत बढ जाती हैं और अधिकारियों को लोग सुनना बन्द कर देते हैं। उफनती, उमड़ती और उत्तेजित भीड़ का कोई नेता नहीं होता। ***मस्ती और गुस्से की जुगलबन्दी अनेक राग-रागनियों, अनगिनत लय-ताल वाले संगीत से सम्पूर्ण प थ्वी को सराबोर कर रही है। उत्सव और क्रोध का मिश्रण जीवन की विस्त त सम्भावनाओं को, जीवन के संगीत को सामने ला कर अधिकाधिक लोगों को आकर्षित कर रहा है।*** पुलिस और अर्द्धसैनिक बल लोगों को रोकने में नाकाम हो रहे हैं। हर प्रकार की सरकारें इन्हें काबू करने में नाकारा साबित हो रही हैं।

★ हर सरकार ने सेना तथा गुप्तचर तन्त्र भी बहुत बढाये हैं। सिपाहियों और अफसरों के बीच मजदूरों और मैनेजरों के बीच वाले सम्बन्ध हैं। अमरीका सरकार की सेना के ही सिपाही उसकी पोल खोल रहे हैं और इधर तो उसके गुप्तचर तन्त्र के एक महत्वपूर्ण पुर्जे रहे एडवर्ड स्नोडेन नाम के व्यक्ति ने एक पर्दा थोड़ा हटा कर अमरीका सरकार को परेशान कर रखा है। 2011 और 2012 तो जैसे-तैसे निकल गये पर 2013 तो अभी आधा ही निकला है। डगमग सरकारों के हालात इतने खस्ता हो रहे हैं कि यूनान और साइप्रस की सरकारों ने सब लोगों के बैंक खातों से बीस प्रतिशत राशियाँ काट ली हैं। गम्भीर छवि वाले राष्ट्रपति-प्रधान मन्त्री-नेता-जनरल-चेयरमैन-डायरेक्टर-मैनेजर-ज्ञानी-विशेषज्ञ अत्याधिक चिन्तित हैं, किसी को नहीं पता कि 2013 के ही बचे छह महीनों में संसार कितना बदलेगा।

★मस्ती और गुस्सा, उत्सव और क्रोध का मिश्रण आज जीवन की धड़कन है। ओखला, दिल्ली में 21 फरवरी 2013 को फैक्ट्रियों के मजदूरों की मस्ती और गुस्से की एक झलक दिखी थी। एकमेव और एकमय, सब और सब का की उमड़-घुमड़ का समय है यह। नये के आगमन की यह पूर्व वेला है।

1970 में अमरीका-यूरोप-जापान में इलेक्ट्रोनिक्स का उत्पादन में प्रवेश हुआ। दस वर्ष बाद चीन में। चीन के दस वर्ष बाद भारत में उत्पादन में इलेक्ट्रोनिक्स का प्रवेश हुआ..... जापान में 1992 में मैनेजमेन्टों के बीच टेम्परेरी और परमानेन्ट मजदूरों के बारे में बहस हुई थी। स्थाई मजदूर महँगे पड़ते हैं पर उनमें कम्पनी के प्रति कुछ वफादार होती है। अस्थाई मजदूर सस्ते पड़ते हैं पर उनमें कम्पनी के प्रति कोई वफादारी नहीं होती। यह बातें उस बहस में थी। यह कम्पनियों की, सरकारों की बढती कमजोरी थी कि स्थाई मजदूर (कर्मचारी) रखना उनके बस के बाहर हो रहा था। दुनिया-भर में इन बीस वर्षों में टेम्परेरी वरकरों की सँख्या में बहुत तेजी से वृद्धि हुई है। और फिर, इलेक्ट्रोनिक्स के उत्पादन क्षेत्र में प्रवेश ने नये आविष्कारों की गति भी बहुत तेज कर दी। नई मशीनों के आगमन की बढती सम्भावना ने स्थाई मजदूरों के लिये स्थान और सिकोड़ दिया है। दो सौ वर्ष से बड़ी से और बड़ी होती फैक्ट्री को इलेक्ट्रोनिक्स ने कई टुकड़ों में कर अलग-अलग स्थान पर बनाना भी सहज बनाया है। टेम्परेरी मजदूरों की सँख्या का बढना कम्पनियों की, सरकारों की शक्ति नहीं दर्शाती बल्कि यह कम्पनी-सरकार की कमजोरी दिखाती है। कम्पनी के प्रति किसी-भी प्रकार की वफादारी नहीं होना, बीस-पच्चीस वर्ष की आयु के मजदूरों की बड़ी सँख्या का दस-बीस फैक्ट्रियों-कार्यस्थलों का अनुभव, तीन-चार शहरों में, गाँवों में रहने का तजुर्बा अनेक भ्रमों को हटा देता है और उन्हें कम्पनियों-सरकारों के लिये बहुत खतरनाक बना देता है। यहाँ फरीदाबाद तथा गुड़गाँव के कुछ उदाहरणों से परिवर्तनों और सम्भावनाओं की एक झलक प्रस्तुत करने का प्रयास कर रहे हैं। इन बीस वर्षों में फरीदाबाद में वर्कशॉपों तथा फैक्ट्रियों की सँख्या बहुत बढी है और कैजुअल वरकरों एवं ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की सँख्या तो बहुत-ही तेजी से बढी है। इस दौरान गुड़गाँव में फैक्ट्रियाँ तो फरीदाबाद

से कई गुणा तेजी से बढी ही हैं, संग-संग आई टी क्षेत्र के कॉल सेन्टर-बी पी ओ उल्लेखनीय बने हैं और विद्यालयों-अस्पतालों-होटलों-ट्रान्सपोर्ट में मजदूरों की सँख्या बहुत बड़ी हो गई है। जिक्र कर दें कि सन् 2000 में भी गुड़गाँव में मात्र तीन ई.एस.आई. डिस्पैन्सरी थी जबकि फरीदाबाद में दो ई.एस.आई. अस्पताल और 16 डिस्पैन्सरी थी।

✶ फरीदाबाद स्थित ***ईस्ट इण्डिया कॉटन मिल*** में 7000 मजदूर थे और 300 क्लर्क उनकी हाजिरी लगाने, तनखा बनाने, बोनस, ग्रेच्युटी, ई.एस.आई., पी.एफ., एडवान्स के हिसाब-किताब का कार्य करते थे। मेज वाले कम्प्युटर के आगमन ने 300 क्लर्कों की जगह दो ऑपरेटर बैठा दिये। ईस्ट इण्डिया कॉटन मिल 1996 में बन्द हो गई — भारत में कताई, बुनाई, प्रोसेसिंग, रंगाई, छपाई एक स्थान पर करने वाली कम्पोजिट मिलों में से अधिकतर बन्द हो गई हैं जबकि इस दौरान कपड़े का उत्पादन कई गुणा बढ गया है। मुम्बई, अहमदाबाद, इन्दौर, कानपुर, दिल्ली में कपड़ा मिलों में अधिकतर मजदूर स्थाई होते थे। आज सूरत में ही हजारों स्थानों पर पावरलूमों पर दस लाख मजदूर पीस रेट पर कपड़ा बुनते हैं और वहीं अन्य एक हजार के करीब कार्यस्थलों पर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में दस लाख मजदूर कपड़ों की रंगाई-छपाई करते हैं। सूरत में काम करते बीस लाख कपड़ा मजदूरों में एक मजदूर भी स्थाई नहीं है।

✶ फरीदाबाद स्थित ***केल्विनेटर*** फैक्ट्री का 1995 में ***व्हर्लपूल*** कम्पनी ने अधिग्रहण करते ही यूनियन के सहयोग से 2500 मजदूरों की छँटनी की व्हर्लपूल में 800 स्थाई मजदूर हैं और तीन गुणा अधिक रेफ्रिजिरेटर बनते हैं। व्हर्लपूल में मात्र असेम्बली होती है, कम्प्रेसर और प्लास्टिक डिविजन अन्य कम्पनियों को बेच दिये गये। असेम्बली लाइनों पर अगल-बगल में परमानेन्ट तथा टेम्परेरी वरकर काम करते हैं — स्थाई मजदूर की तनखा 35,000 रुपये जबकि कैजुअल वरकर की 6,500 रुपये।

✶ फरीदाबाद में ***आयशर ट्रैक्टर*** फैक्ट्री में 1989 में लाइन पर 15 मिनट में एक ट्रैक्टर असेम्बल करने पर कम्पनी ने मजदूरों को पुरस्कार दिया था। लाइन की गति बढाते रहे और एक ट्रैक्टर 7 मिनट में बनने लगा। कम्पनी ने सन् 2000 में भोपाल में दूसरी ट्रैक्टर फैक्ट्री खोली। फरीदाबाद में स्थाई मजदूरों को कम करने में बढती दिक्कतें — 2003 में यहाँ फैक्ट्री ही बन्द कर दी।

✶ फरीदाबाद स्थित ***एस्कोर्ट्स*** समूह 1990 तक भारत में उत्पादन क्षेत्र की दस बड़ी कम्पनियों में था। इलेक्ट्रोनिक्स के आने पर प्लान्टों की रीइंजीनियरिंग हुई। लेथों के स्थान पर सी एन सी मशीनें आई और बड़े पैमाने पर छँटनी की स्थिति बनी। उत्पादन कार्य करते 98 प्रतिशत मजदूर स्थाई थे। ऐसे में बड़े पैमाने पर मजदूरों को निकालने के लिये मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौता हुआ पर एस्कोर्ट्स मजदूरों ने उसे फेल कर दिया। मैनेजमेन्ट के वर्ष पीछे 105 दिन के पैसे, 58 वर्ष आयु तक की पूरी तनखा वाले प्रस्ताव भी मजदूरों ने ठुकरा दिये। ***यामाहा, जे सी बी, क्लास*** एस्कोर्ट्स से अलग हुये। रिटायरमेन्ट और नई भर्ती नहीं करने की राह ही कम्पनी के पास बची। फैक्ट्रियों से बाहर काम करवाने और बड़ी सँख्या में कैजुअल वरकर रखने का सिलसिला बढा।

✶ गुड़गाँव स्थित ***मारुति सुजुकी*** कम्पनी ने 1997 में उत्पादन कार्य में टेम्परेरी वरकर रखने आरम्भ किये। मजदूरों को उकसा कर कुचलने के बाद कम्पनी ने 2000 तथा 2001 में 2500 स्थाई मजदूर नौकरी से निकाले थे। सन् 2011 में मारुति सुजुकी में 15 प्रतिशत परमानेन्ट और 85 प्रतिशत टेम्परेरी वरकर थे।

✶ गुड़गाँव में ***हीरो*** कम्पनी की स्पेयर पार्ट्स फैक्ट्री में ठेकेदारों के जरिये रखे 4500 मजदूर ठेकेदारी-प्रथा खत्म करो की माँग रख कर 2006 में एक दिन फैक्ट्री के अन्दर बैठ गये। चार दिन बैठे रहे। मैनेजमेन्ट ने बातचीत के लिये मजदूरों से प्रतिनिधि माँगे और उनके जरिये मामला रफा-दफा किया। कुछ ही समय बाद, आई एम टी मानेसर स्थित ***होण्डा*** फैक्ट्री में 18 सितम्बर 2006 को लीडरों ने मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौता सुनाया। अगले दिन, 19 सितम्बर को सुबह 6½ बजे की शिफ्ट में स्थाई मजदूर कार्यस्थलों पर गये लेकिन ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर कार्यस्थलों पर जाने की बजाय कैन्टीन में जा कर बैठ गये थे। बी-शिफ्ट के उनके साथी फैक्ट्री गेट के सामने सुबह से ही एकत्र हो गये थे। होण्डा मैनेजमेन्ट-यूनियन-पुलिस-प्रशासन-न्यायालय एक तरफ और दूसरी तरफ टेम्परेरी वरकर। पाँच दिन फैक्ट्री के अन्दर मजदूर बैठे रहे थे। इन मजदूरों में कुछ मजदूर वह भी थे जो कुछ समय पहले हीरो फैक्ट्री के अन्दर चार दिन बैठने वाले मजदूरों में शामिल थे।

उत्पादन में

युवा मजदूर : ''नये-नये लड़के हैं। बहुत हँसते हैं। पैसे कम मिलते हैं। पुरानों की बात नहीं मानते। मार-पीट के लिये तैयार रहते हैं। ड्युटी के दौरान मोबाइल पर फिल्म देखते हैं। गाने बजा कर काम करते हैं....... डायरेक्टर बोलता है : मोबाइल बन्द कर काम किया करो। थोड़ी देर बन्द। साहब की पीठ मुड़ते ही गाने फिर चालू। अपमान महसूस कर साहब चुपचाप चले जाते हैं। आवाज आती है : गाना क्यों बन्द किया? उत्तर गूँजता है : चोर आया था!''

अनुभवी महिला मजदूर : 1986 में फैक्ट्री में लगी थी। परमानेन्ट हो गई। 1994 में नौकरी से निकाल दी गई। नये सिरे से फैक्ट्रियों में काम करना आरम्भ किया पर इधर पक्का करना बन्द-सा हो गया है। सात महीने में ब्रेक कर ही देते हैं। फैक्ट्रियों में बार-बार के इन ब्रकों के बाद बल्लभगढ में एक वर्कशॉप में लगी। वहाँ गाड़ियों के मीटर बनते थे। काम करते चार वर्ष हो गये तब फोरमैन ज्यादा परेशान करने लगा — यहाँ नहीं, वहाँ काम करो, वहाँ नहीं वहाँ काम करो..... फोरमैन से लड़ाई कर नौकरी छोड़ दी। मार्च 2012 में संजय मेमोरियल इन्डस्ट्रीयल एस्टेट में एक फैक्ट्री में पावर प्रेस चलाने लगी। संयोग से 25 अगस्त को सुपरवाइजर ने मुझे पावर प्रेस की जगह बर्र हटाने, पीस घिसने में लगा दिया और दूसरी महिला को पावर प्रेस पर बैठा दिया। उस महिला की एक पूरी उँगली कट गई..... मैंने पावर प्रेस पर काम नहीं करने का निर्णय लिया और फौरन नौकरी छोड़ दी। उस फैक्ट्री में आज 4 जुलाई को एक लड़के की दो उँगली कट गई — मैं उसे कहती रही थी कि पावर प्रेस छोड़ दे पर वह नहीं माना, कहता था कि 7 साल हो गये, कुछ नहीं होता....

पावर प्रेस पर काम छोड़ कर मैं मुजेसर में एक वर्कशॉप में ड्रिल मशीन पर लगी हूँ। मेरी रोज 10½ घण्टे की ड्युटी है और रविवार को 8 घण्टे की जबकि बगल की वर्कशॉप में महिला मजदूरों को रोज 12 घण्टे काम करना पड़ता है — 12 घण्टे नहीं करना है तो जाओ। बगल में रोज 12 घण्टे ड्युटी करती 8 महिला मजदूर पावर प्रेस भी चलाती हैं और फोरमैन उनके सिर पर खड़ा रहता है, डाँटता रहता है। मेरी तनखा 4200 रुपये है और ओवर टाइम के 15-16 रुपये प्रतिघण्टा.....

कुछ लालच के चक्कर में और कुछ मजबूरी में औरतें पावर प्रेस चलाती हैं। एक 50-52 वर्ष की महिला संजय मेमोरियल में 4500 रुपये तनखा में एक फैक्ट्री में माल साफ करती थी। सुपरवाइजर से खटपट हुई और उन्होंने नौकरी छोड़ दी। अब वे सैक्टर-24 में एक फैक्ट्री में 4800 रुपये तनखा में पावर प्रेस पर लगी हैं। पहले दिन पावर प्रेस पर बाहर से पीस लगाना पड़ा, डर नहीं। दूसरे दिन सुपरवाइजर ने एक अन्य महिला को उस मशीन पर बैठा दिया और उन्हें दूसरी पावर प्रेस पर बैठा दिया जहाँ हाथ अन्दर डालना पड़ता है। एतराज करने पर सुपरवाइजर बोला कि माताजी यहाँ काम करना है तो करो नहीं तो जाओ। मैंने कहा कि आँटी पावर प्रेस पर काम क्यों कर रही हो, कहीं दो पैसे कम ले लो — पर वे वहीं काम कर रही हैं, लालच वाली बात है। सैक्टर-24 में ही एक अन्य फैक्ट्री में एक महिला 6500 रुपये तनखा में पावर प्रेस चलाती है। वह रोज 10 घण्टे काम करती है। पाँच बच्चे हैं, पति कभी काम पर जाता है और कभी नहीं जाता, जो कमाता है उसकी दारू पी जाता है, रोटी घर पर खाता है पर घर खर्च के लिये पैसे नहीं देता. .... तीन महीने पहले एक फैक्ट्री में पावर प्रेस चलाती दो महिलाओं से मेरी बात हुई। उस दिन उनके साथ पावर प्रेस चलाती एक महिला का पूरा हाथ तहस-नहस हो गया था।.....

सूरज

7 जून को रात 7½-8 बजे वर्कशॉपवाले ने फोन पर सूरज की बहन से पूछा कि वह कहाँ गया। न्यू टाउन फरीदाबाद में ऑटोपिन झुग्गियों में रहते सूरज से गन्दे नाले के पार स्थित वर्कशॉप में उसकी बहन कुछ समय पहले ही मिल कर आई थी। बहन फिर वर्कशॉप गई और वहाँ सूरज नहीं मिला तो बाटा चौक पर उसे ढूँढा। सूरज नहीं मिला। वर्कशॉप में दो पावर प्रेस। सूरज समेत पाँच 15-17 वर्ष के लड़के वर्कशॉप में काम करते थे। कुछ समय पहले लोहे की चद्दर से सूरज का पैर कटा था — 9 टाँके आये थे। घण्टे-दो घण्टे बीच-बीच में छोड़ कर सूरज चौबिसों घण्टे वर्कशॉप में काम करता था। सूरज के माता-पिता की 3-4 वर्ष पहले मृत्यु हो गई थी और फिर जीजा का भी देहान्त हो गया। अपाहिज बहन और उसके तीन बच्चों की जिम्मेदारी 15 वर्षीय सूरज पर — दो बड़े भाइयों में एक का स्वास्थ्य बहुत खराब तथा दूसरा आवारागर्दी में। बहन को मिलती जीजा की पेन्शन तथा अपाहिज की राशि से परिवार का गुजारा..... सूरज ने तनखा और ओवर टाइम से पिछले महीने में 7500 रुपये बनाये थे।

बीमार भाई सूरज को देखने गया तो लोग बत्तियाँ बन्द कर वर्कशॉप बन्द करते मिले — सूरज का शरीर वहाँ पड़ा था। टोकने पर उसे एक किनारे कर वर्कशॉपवाले का बड़ा भाई तथा दो-तीन वरकर सूरज को ऑटो में डाल कर एस्कोर्ट्स फोर्टिस अस्पताल ले गये। पता चलने पर सूरज की बहन अस्पताल पहुँची और वहाँ पूछा तो एक डॉक्टर बोला कि सूरज नाम का कोई मरीज नहीं है। पुलिस में शिकायत की तब अस्पताल वालों ने सूरज की लाश उसकी बहन को दिखाई।

8 जून को पुलिसवाले ऑटोपिन झुग्गी में सूरज की बहन के पास आये। लोग एकत्र हो गये। पुलिसवाले बोले कि वर्कशॉपवाला यहाँ नहीं आयेगा, मुजेसर थाने चलो। महिलाओं के बीच चर्चायें : दलालों के चक्कर में मत पड़ो। थाने मत जाओ। यहाँ सड़क पर लाश रख कर बैठ जाओ। .....अन्ततः लोग थाने गये।

चिलचिलाती धूप में 35-40 स्त्री-पुरुष थाने गये। गेट पर थाने का रसोईया बोला : एक पड़ोसी के लिये इतने लोग आये हो! थाने में 5-6 घण्टे खींचा-तान..... 2 लाख 80 हजार रुपये..... देने पर समझौता हुआ। सूरज का दाहसंस्कार कर दिया गया।■

अगस्त 2013

तरेड़, विभाजन, उल्लंघन

कहानी अब तक की

सत्ता खुद को सर्व-शक्तिमान दिखाने की कोशिश में लगी रहती है। वो अपने साये तले हर कुछ को कुछ दे पाने की, उससे कुछ छीन लेने की, और उसे उत्पादक रखने की अपनी क्षमता का प्रदर्शन करती रहती है। रोजमर्रा की मुठभेड़ों में इसके प्रति आकर्षण, संदेह, शंका, रोष उभरते रहते हैं। जिनसे एक आलोचना उत्पन्न होती है कि – सत्ता का ये प्रवाह निद्राहीन रातों, स्वप्न-हीन निद्रा, विस्तार-हीन सपनों की तरफ धकेल देता है लोगों को।

अधिकतर जीवन के बारे में सोच सत्ता के जीवन के प्रति प्रहार को समझाने में चली जाती है। आलोचक की क्षमता व श्रेणी पे निर्भर है कि वो इस प्रहार को कितना बारीक और कितना व्यापक दिखाएगा। पर अपनी क्षमता को जाहिर कर पाना प्रहार को दिखा पाने से ही है। यहाँ तक कि, कुछ आलोचक तो प्रहार को दिखाते-दिखाते खुद ही आतंकित और शिथिल हो जाते हैं।

इस कहानी की उदासी

मुश्किल ये है कि सत्ता के प्रहार की आलोचना जिसके भी नाम पे की जाती है, आलोचना के बढते-बढते वही धुँधला और गायब होता जाता है। क्योंकि जीवन पे प्रहार का बोल वजनदार होता जाता है, और उसके बीच जीवन क्या है की कल्पना – उसका सवाल, उसकी छवि – लुप्त से होते जाते हैं।

सुन कर एक साथी ने कहा, ''ये बात जीवन से दूर थोड़े ही है। मैंने अकसर देखा है कि जब भी मैं किसी को सोच नहीं पाती, या सोचना नहीं चाहती, तो उसे 'बेचारा' शब्द में लपेट लेती हूँ, और इस तरह सोच से बेदखल कर देती हूँ। बस, फिर सारी बातचीत उसकी जीवन-स्थिति, हालात, अवस्था, इन सब में सिकुड़ जाती है। बात जिस किसी से भी शुरू हुई हो, फर्क नहीं पड़ता। वो हो या ना हो, या कोई और हो, चलेगा। सोच से लुप्त हो जाए, फिर उसका जीवन की कल्पना से लुप्त हो जाना कोई बड़ी बात नहीं है।''

कहानी में ट्विस्ट

इस आलोचना की धार जीवन के कुछ विभाजनों को लेकर चलती है– विभाजन श्रम और बुद्धि के बीच, ज्ञान और अनुभव के बीच, निकट के जाल में फंसे होने और क्षितिज देख पाने की क्षमता रखने के बीच। उत्पादन में (जैसे कि फैक्ट्री में) साधनों पर कब्जा जिसका, ज्ञान, तकनीकी और मानसिक समझ, और दूरदर्शिता का दावा उसके। पर सब ये भी जानते हैं कि इस दावे पर हमेशा प्रश्न चिन्ह रहता है। सही मौके पर छोड़ी गई एक मामूली सी हँसी भी इस दावे में तरेड़ पैदा कर जाती है।

परिचित हैं सभी – इस सत्ता से, उसके दावे से, और तरेड़ पैदा करने वाली उस हँसी से भी। साथ ही, विभाजन की अस्थिरता से भी परिचित हैं सभी। हालाँकि, जितना सत्ता खुद को दिखाती है, उतना ही वो दिखाती है कि सब कुछ उसके कंट्रोल में है। और आलोचना पार्टी भी यही दिखाती है कि सत्ता कितना हावी है। गई तरेड़ पानी में!

मारुति में जब एक साथी ने फैक्ट्री में अपने साथियों के साथ दस दिन सत्ता के कब्जे को हटा, एक साथ रहने के बाद कहा था कि, '' हम इन दस दिनों में एक-दूसरे को ऐसे देख पाए जैसे कि पहली बार देख रहे हैं'', तो इससे शायद हम अनुमान लगा सकते हैं कि वो हँसी की तरेड़ में रह कर सत्ता के कब्जे को दूर धकेलने पर एक अलग जीवन के रूप का परिचय कर पाए थे। हँसी तो क्षण-भंगुर है। आई और चली गई। पर उससे उत्पन्न तरेड़ में रहना, उसे सोच में रख पाना – ये जीवन का जीवन को न्यौता है, जीवन के विस्तार का सवाल है।

इस हँसी को पहचानने में आखिर बाधा क्या है?

मुश्किल ये है कि आलोचना की भाषा आम जीवन की व्यवस्था को कार्य-स्थल की जो व्यवस्था है, उसी का प्रतिबिंब बताती है। कार्यस्थल के जितने भी विभाजन हैं, उनमें आम जीवन की भाषा को रच देती है, उन्हें यहाँ दोहराती है। यानी, अनुभव और ज्ञान, श्रम और बुद्धि, निकट के जाल में फँसे होना और क्षितिज देख पाने की क्षमता के विभाजनों को दोहराती है। एक तरह से देखा जाए तो बहुत सरल है – एक थका हुआ, दुखी, सत्ता से पिटा हुआ इंसान – क्या ये भला किसी के लिये सोच की भूमि बन सकता है? सत्ता को चुनौती देने वाली छवि बन सकता है?

मित्रो, ये गंगा तो उल्टी बह रही है!

इस विभाजन पे शंका होने पर एक साथी ने अपने बसेरे में कई लोगों से बात की। उसका सवाल था कि, ''लोग एक-दूसरे को पहचान और मान किस अंदाज से देते हैं?'' एक से दूसरे से तीसरे

से बात करते-करते उसे कई शब्द मिले —

समझदार, ज्ञानी, बात निभाने वाला, उपाय सुझाने वाला, दीन-दुनिया समझने वाला, अनुभवी, खबर रखने वाला, जानकार, सूफी, संत, वो जिसके पास हर बात पे कहानी हो।

दूर से खबर लाने वाला, सलाह देने वाला, जिसपे भरोसा किया जा सके, नॉलेज रखने वाला, दीन-दुनिया में रहने वाला, समझने वाला, और ढँग से सोचने वाला, उल्टा दिमाग रखने वाला, सुनने वाला, खूब पढने वाला, साथ खड़ा होने वाला, हिम्मत बाँधने वाला, होशियार, जादूगर, काबिल, जिम्मेदार।

उसने पाया कि ये शब्द युवक-युवतियों के पास भी हैं, बुजुर्गों के पास भी, माता-पिता दोनों के जीवन में भी हैं, काम करने वालों और बेरोजगार, सफल और असफल, शरीफ और बदमाश के जीवन में भी हैं। और अब वो जूझ रहा है कि ये शब्द किस गहरी दुनिया, जीवन के किन स्रोत्रों से उभरते हैं? और खासतौर से ये कि निवास, कार्य-स्थल, शहर, गाँव के विवरण, उनके बारे में जैसे बात की जाती है, इससे ये सारे जीवंत शब्द ओझल और लापता क्यों हो जाते हैं ? उस मित्र का अनुमान है कि दुनिया में वार्ता में शिकायत और अर्जी की भाषा हावी रहती है। दलील देने वाले इस भव्य दुनिया को ओझल कर देते हैं।

एक और सवाल जिससे यह मित्र जूझ रहा है वो है कि आखिर शिकायत और अर्जी की भाषा हावी है क्यों ? इस हावी होने के पीछे किस तरह की सामाजिक व्यवस्था और रिश्ते हैं?■

स्कूल में एक दिन

प्रार्थना के बाद हम कक्षा में पहुँचे ही थे कि बारिश होने लगी। सब बच्चों का मन नहाने का हुआ। सावन की पहली बारिश है, मैडम नहाने दो..... अभी नहीं, घर जाते समय नहा लेना....... पर मैडम, तब तक तो बारिश बन्द हो जायेगी...... टीचर नहीं मानी। सावन की पहली बारिश का पानी खराब हो गया।

केमिस्ट्री की टीचर बोली कि शीट निकाल लो और टेस्ट दे दो। चॉक मानिटर की जेब में था और वह प्रिन्सीपल के पास गया था। मस्त चाल से वह कक्षा में पहुँचा तब मैडम ने बोर्ड पर तीन प्रश्न लिखे। पीछे की बैन्चों पर बैठे सब बच्चों ने कॉपी-किताब निकाल ली और नकल मारनी शुरू कर दी। पहली बैन्च पर एक लड़का होशियार था — पूरी लाइन ने उसी की नकल मारी। एक लड़के ने कॉपी में देख कर एक प्रश्न का उत्तर लिखा, दूसरे प्रश्न का आन्सर लिखने के लिये शीट पीछे की सीट वाले लड़के को दे दी और खुद ने कॉपी पर खाली पैन चलाना शुरू कर दिया। मैडम ने टैस्ट चैक किया — राइटिंग अलग होने के कारण मैडम ने दोनों आन्सर काट दिये और 0 दे दिया।

दूसरा पीरियड फिजिक्स और तीसरा अंग्रेजी का था। अध्यापक स्कूल में आये थे पर क्लास में नहीं आये। बारिश बन्द हो गई थी। कमरे के बाहर पानी जमा हो गया था। केंचुये बाहर आने लगे। केंचुये क्लास में ले आये...... खूब एन्जॉय किया।

चौथा पीरियड बायो का था। शुक्रवार को टैस्ट होना था तब सर से कहा कि आज टैस्ट ज्यादा हैं, सर कल ले लेना। शनिवार को सब बच्चों ने प्लान बनाया। पाँच-छह लड़के सर के पास गये और कहा कि सर सब बच्चे भाग गये हैं। सर बोले कि कोई बात नहीं, सोमवार को टैस्ट दे देना। आज, सोमवार को बायो सर क्लास में नहीं आये थे। टैस्ट था इसलिये कोई भी बच्चा सर को बुलाने नहीं गया। सर कुछ ही दूरी पर चाय पी रहे थे। कल सर पूछेंगे कि बुलाने क्यों नहीं आये तो हम कहेंगे कि सर हम ने आपको इधर-उधर ढूँढा पर आप दिखाई नहीं दिये।

पाँचवाँ पीरियड फिर फिजिक्स का था। अध्यापक फिर कक्षा में नहीं आये। भोजन अवकाश के बाद हिन्दी पीरियड था। मैडम स्कूल नहीं आई थी। सातवाँ पीरियड अँग्रेजी का था और अध्यापक कक्षा में नहीं आये। आखिरी पीरियड फिर हिन्दी का.. .... एक लड़के को दरवाजे पर खड़ा कर दिया और मोबाइल पर गाने लगा कर नाचना शुरू कर दिया। खूब नाचे।

आठ पीरियड हो गये। छुट्टी हो गई। खुले आसमान तले हम घर की तरफ चल पड़े।

22.7.2013 — बारहवीं कक्षा का एक छात्र

फैक्ट्री में एक दिन
जाँचवालों का आना

ब्रॉन लैबोरेट्रीज मजदूर : " 13 इन्डस्ट्रीयल एरिया, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री में काम करते महीना पूरा नहीं हुआ है और इस दौरान सीफा डिपार्ट में ड्राई सीरप को बोतलों में पैक किया, नोन-बीटा विभाग में पाउडर मिक्स किया, पेनसिलीन डिपार्ट में काम किया, आयन्टमेन्ट ट्युब बनने के स्थान पर मशीन में दवाई डाली तथा रिजेक्शन हटाये, इन्जेक्शन डिपार्ट में प्लास्टिक वॉयल लाइन पर रखी, कैपसूल डिपार्ट में रिजेक्शन हटाये हैं। दवाई फैक्ट्री में पहली बार लगा हूँ। मेरे तथा मेरे साथ लगे लड़कों के ई.एस.आई. और पी.एफ. के फार्म कम्पनी ने नहीं भरे हैं। फैक्ट्री में ज्यादातर लड़कियों और लड़कों की ई.एस.आई. व पी.एफ. नहीं हैं।

आज मुझे इन्जेक्शन विभाग में लाइन पर काँच की शीशी रखने के काम में लगाया। बारह बजे तक टोटल बोर हो गया और कमर दर्द करने लगी थी। यह तो बीच-बीच में मशीन रुक जाती थी, दो-तीन मिनट का रैस्ट मिल जाता था। 12 बजने में 15 मिनट थी तब मशीन बन्द कर दी। नीचे आया, बाथरूम गया, लन्च का हूटर बजने पर निकला।

12½ बजे काम शुरू करने का हूटर बजा। मैंने तय किया कि अब एक बजे ही काम पर लगूँगा। नीचे चेन्जिंग रूम में ड्रेस पहनी, ऊपर फिर ड्रेस बदलनी पड़ती है। कपड़े के जूते (बूटी) नहीं पहने और छाती के बटन खुले छोड़ कर मैं मस्ती में इधर-उधर घूमा। सीफा विभाग में एक दोस्त के पास गया। फिर ऊपर तीसरी मंजिल पर गया। तीसरी मंजिल पर 8 गेट हैं, एक जैसे हैं। मैं गेट भूल गया। एक को धक्का दे रहा था, गेट खुल नहीं रहा था। एक सुपरवाइजर खड़ा था — सर यह गेट क्यों नहीं खुल रहा। उसने सोचा कि मैं उसका वरकर हूँ। तेरे साथ वाला दूसरा कहाँ है ? पता नहीं। जल्दी घुस जा अन्दर — जहाँ आई ड्राप बनते हैं उस में पहुँच गया। सर मैं आपके डिपार्ट में काम नहीं करता..... दूसरा सुपरवाइजर आया और बोला कि सब को मरवा देगा, जल्दी कर..... अन्दर ही अन्दर मैं काँच वाली जगह के चेन्जिंग रूम गया। अन्दर 6-7 लड़के बैठे थे। एक विजिटर अचानक अन्दर आया — चलो यहाँ ये बाहर भागो, अपने नाम बताओ। हम तो नये लड़के हैं..... थे वे पुराने। विजिटर ने मुझे नहीं देखा। मैं चड्डी-बनियान में था और केबिन से सट कर खड़ा था। उसने शायद मुझे भी कपड़ा समझा। जैसे पुलिसवाले घर में घुस कर सब को मारते हैं वैसे ही विजिटर जगह-जगह धावा बोल रहे थे, केबिनों के दरवाजे खोल-खोल कर देख रहे थे।

चड्डी-बनियान में मैं अलग कमरे में दूसरी ड्रेस पहनने गया। मस्ती में पहन रहा था, खूब समय लगा रहा था। पन्द्रह मिनट में सिर को छोड़ कर बाकी सब कपड़े पहन लिये और ऐसे ही बैठ गया। चलो थोड़ा आराम कर लो। अचानक एक मोटा-सा चश्मा पहने खतरनाक-से विजिटर ने पहला दरवाजा खोला, फिर दूसरा दरवाजा खोला..... मैं वहीं बैठा था। बाहर भाग-बाहर भाग, तेरी टोपी कहाँ है। सर पहन तो रहा हूँ। सुपरवाइजर बुलाया — चार सुपरवाइजर भागते हुये आये। देखो इसके सिर पर टोपी नहीं है, इसका नाम लिखो। एक सुपरवाइजर : तेरी टोपी कहाँ है ? सर पहन रहा हूँ। थी ही नहीं, पहनता कहाँ से। मैंने सोचा थैला ही सिर में डाल लेता हूँ — थैला भी टोपी की तरह नीले रंग का था। उस सुपरवाइजर ने सोचा टोपी पहन रहा हूँ। मेरा सुपरवाइजर : तेरी टोपी कहाँ है ? मास्क कहाँ है ? सर मिल नहीं रही। कहाँ रखी थी? ऊपर रखी थी, मिल नहीं रही। सर, थोड़ा और आगे आ कर कुछ पहन सकता हूँ ? हड़बड़ी में इधर-उधर टोपी-मास्क देख रहा सुपरवाइजर बोला : नहीं, वहीं खड़ा रह — मैं खुद ढूँढ कर ला रहा हूँ। टोपी ला कर दी। पहनने लगा.... कितना टाइम लगायेगा ! सर, ग्लव्ज नहीं हैं (फटे-पुराने दस्ताने पहन रखे थे).... मैं लाता हूँ। दस सैकेण्ड के अन्दर नये दस्ताने ला कर दिये। तब मैं डिपार्ट में गया।

जाँचवालों के आगे-पीछे सुपरवाइजर घूम रहे थे और वरकरों को शीशे के अन्दर से ही इशारे कर रहे थे। एक मैनेजर को जाँच वालों ने हड़काया तो वह नीचे भाग गया। बड़ी और महँगी गाड़ी में 8-10 लोग आये थे और 12.35 से देख रहे थे कि मजदूर क्या कर रहे हैं। किसी वरकर के पैर में बूटी नहीं — सुपरवाइजर को डाँट। एक सुपरवाइजर अपनी जगह से वाशिंग डिपार्ट जा रहा था तब एक जाँचवाले ने टोका — तुम्हारे पैर में बूटी क्यों नहीं है। सर, दो मिनट का काम है। वापस जाओ और बूटी पहन कर आओ।

विजिटर कहाँ गये यह देखने 3½ बजे डिपार्ट से निकला। चक्कर काट रहे एक सुपरवाइजर ने जल्दी ही अन्दर भेज दिया। जाने नहीं दे रहे थे पर बाथरूम जा रहा हूँ कह कर 4 बजे नीचे चला गया और हूटर होने तक आधा घण्टा वहीं रहा।

जाँचवाले नीचे जा रहे थे तब उन्होंने एक मजदूर को सीढियों पर पकड़ लिया। आज के बाद इस कम्पनी में नजर मत आना। वह लड़का बाहर जा रहा था तब गेटवाले बोले कि कोई बात नहीं, कल फिर आ जाना।'' ■

सौरभ लेजर टाइपसैटर्स,
बी—551 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।
फोन नम्बर : 9306159411

सितम्बर 2013

मजदूर समाचार से संबंधित साथियों को एक पत्र

पिछला अंक पढते हुये ''जाँचवालों का आना'' पर विशेष ध्यान गया। उत्पादन के कार्यस्थल का एक अनुपम चित्र उभारा गया है उसमें। कार्यस्थल की अनिश्चितता, आकस्मिकता, उसका बिखराव, उसकी अस्त-व्यस्तता बहुत बखूबी उभरे। उसमें घूमता-फिरता युवा साथी, जो वहाँ काम करता है, की घुमक्कड़ी से वहाँ की छिद्रित सज्जा, फिसलन, और उसका क्रम-रहित होना दिखा। ये तो कई कार्यस्थलों का विवरण हो सकता है।

कार्यस्थलों में बसी ये हड़बड़ी अकसर विवरण में आ ही नहीं पाती। पिछले दो सालों में आप अपनी पत्रिका में कार्यस्थल पर से मैनेजमेंट का कब्जा हटाने और कब्जा हटने पर दुनिया को देखने के बारे में काफी गहन चर्चा करते आये हैं। लेकिन एक बात जो पिछले अंक के कार्यस्थल के विवरण से तीखेपन से उभरती है, वो ये है कि ये ''कब्जा'' हमेशा ही डाँवाडोल होता है।

और शायद यही कारण है कि मैनेजमेन्टों का अपने कार्यस्थलों के मजदूरों के प्रति आक्रामकता का जो रुख है, वो बढता जा रहा है। तभी शायद मानेसर, गुड़गाँव, नोएडा की फैक्ट्रियों से 500-600 मजदूर आज की तारीख में काफी समय से जेल में हैं — बिना जमानत। ये कोई मामूली बात नहीं है। एक ही समय में इतने लोग कब्जे से टकराव के कारण जेल में हैं। ये एक बड़े चक्रवाती तूफान का चिन्ह है। ये हमारे बीच है, अभी है।

दूरबीन से देखो तो यही कार्यस्थल दो प्रमुख धाराओं में विभाजित हो जाते हैं। एक धारा, जो मजदूरों के हित और पक्ष में खुद को दिखाती है, वो दर्शाती है कि दरअसल मैनेजमेन्ट का कार्यस्थल पर पूरी तरह कब्जा है। इस धारा के मुताबिक, टाइम और लाइन का पूर्ण रूप से शासन है। जो रिसाव आप अपने चित्रण में उभार रहे थे, उसे ये धारा नजरअंदाज करती है। इसलिये यह धारा श्रमिक के थके हुये और बेचारा होने की छवि को बार-बार पुष्ट करती है।

दूसरी धारा इसी रिसाव को समाज का फेलियर, उसकी कमी, असफलता, हार, भूल मान कर श्रमिक पर आक्रमण करती है, कि कोई काम नहीं करता-करती। ''कामचोर'', ''नालायक'', ''निकम्मा'' जैसे शब्दों को अपना औजार बना कर धावा बोलती है। इस धारा की चुभती आवाज वैसे आजकल काफी हद तक मूर्खता लगती है।

एक तीसरी धारा भी है। वो ये सुर पकड़ती है कि अभी चीजें थोड़ा उथल-पुथल हैं, लेकिन लोग अगर आज अपने संकल्प, मर्जी, इरादों, इच्छा-शक्ति का समर्पण करें, तो कल उनके लिये और सब के लिये बेहतर हो जायेगा। ये अलग बात है कि इस धारा के प्रेमियों का ''कल'' तेजी से दूर जाते हुये अदृश्य होता जा रहा है। पर इस सब से हट कर तरेड़-दरार और रिसाव के फैलाव को सोचा जाये तो ये हैं जो एक उपजाऊ, सक्रिय, जीवन्त जीवन गति हैं।

दरार-तरेड़, रिसाव से शुरू करें तो इन्सान का एक अलग ही रूप उभर के आता है। मजदूर समाचार ने इस रूप को उभारने की जो चुनौती ली है, इससे जरूर हमारी तरह और भी पाठकों को उत्तेजना महसूस हुई होगी।

[II]

दरार-तरेड़ और रिसाव हर वक्त सत्ता के आत्म-विश्वास और क्षमता को प्रश्न-चिन्ह में रखती हैं। टूटने की कगार पर तो सत्ता हथियारबंद सिपाहियों को सामने ला खड़ा करती है। पूर्ण टूट में सिपाही, सिपाही ही नहीं रहते।

पर ये आत्म-विश्वास और क्षमता किस चीज के हैं ?

भविष्य को आँकने और उसे छवि देने का आत्म-विश्वास। और उसके महीन-बारीक फैलाव का अभ्यास करवाने की क्षमता। सत्ता क्षितिज को आँक पाने का दावा करती है। और साथ ही, जीवन का उल्लास, सम्बन्ध बनाने की चाहत, और दुनिया के विस्तार के प्रति जिज्ञासा पर अंकुश लगाती है। किसी और के क्षितिज देखने के उत्साह पर चोट मारती है। और, उसकी बौद्धिक रूप से उपेक्षा करने की पूरी कोशिश में रहती है।

एक साथी ने एक बार अपनी सोच में चल रही बहस को सब के बीच रखते हुये कहा था, ''सवाल ये है कि क्षितिज के बारे में कौन सोचेगा? बहस इसकी है।'' क्षितिज कौन सोचेगी, कौन तय करेगी? क्षितिजों का टकराव है, क्षितिजों पर मन्थन है।

मजदूर समाचार और उसके पाठक मिल कर सत्ता के आत्म-विश्वास को काटते हुये, इसके क्षितिज भेदती हुई सोचों को जगह दे सकते हैं, उत्पन्न कर सकते हैं और उभार सकते हैं, तो ये आज का लम्हा दुनिया का एक अनमोल लम्हा बन सकता है।

कहा जाता है कि ब्रह्मांड ने मानव को जन्म दिया है ताकि अपने आप को समझ सके। शायद इस कथन को तीव्रता प्रदान का समय है ये। —

18 जुलाई पे एक बातचीत

बातचीत शायद चार घण्टे चली। कमरे में बैठे थे, बिजली नहीं थी, बहुत गर्मी थी। न उसको होश था, ना मुझे। बाकी सब तो बार-बार बाहर जा रहे थे, वापस आ रहे थे।

बातचीत में महसूस हुआ कि 18 जुलाई 2012 के बाद 18 जुलाई का वजन बढता जा रहा है। लाखों मजदूरों की भाषा, हाव-भाव, और क्रियाओं में 18 जुलाई ने एक नई रंगत, नई जवानी, नई शक्ति ला दी है।

मैनेजमेन्टों का रौब-दाब :

– फैक्ट्री बन्द कर देंगे की धमकी;

– अपमानजनक व्यवहार ;

– बाउन्सरों व पुलिस को बुलाना ;

– नौकरी से निकालने की धमकी और नौकरी से निकालना;

– बड़ी सँख्या में मजदूरों को दस्तावेजों में दिखाना नहीं ;

– मजदूरों की हलचलों में जो उभरें उन्हें तत्काल निकाल देना;

– तनखा और ओवर टाइम के पैसे खा जाना;

मैनेजमेन्टों के यह रौब-दाब पिछले एक वर्ष से आई.सी.यू. में भर्ती होते जा रहे हैं। रौब-दाब में रहें अथवा साँस लें में से चुनना अरजेन्ट आवश्यकता बनता जा रहा है।

ओय की बोली बोलना सुपरवाइजर-मैनेजर तेजी से भूल रहे हैं। मैनेजमेन्ट शब्द कोष पतले हो रहे हैं – अपमानजनक शब्द उन में से लुप्त हो रहे हैं। परसनल गार्ड रखने के खर्च बढ रहे हैं। मनोरोगों के उपचार में समय और व्यय बोझ बन रहे हैं। नौकरी से निकालने में डर बढ रहा है। नौकरी से जिन्हें निकाल दिया था उन्हें वापस बुलाने के उपाय करने पड़ रहे हैं। दस्तावेजों में मजदूरों को बढती सँख्या में दिखाने लगे हैं।

बहुत बड़े पैमाने पर मजदूरों के बीच गहरे और व्यापक सम्वाद तथा आदान-प्रदान तो थे ही, 18 जुलाई के बाद यह उभर कर सामने आ गये हैं। बातचीत में लगा कि मजदूरों में यह बातें बढ रही हैं कि कोई भी मजदूर हो ही क्यों।

बाद में ख्याल आया कि हमें बाहर ही बैठ कर बात कर लेनी चाहियें थी – गर्मी से बच जाते। बाहर पेड़ की छाँव और हवा थी।■

फैक्ट्री रिपोर्ट

नपिनो ऑटो एण्ड इलेक्ट्रोनिक्स मजदूर : " प्लॉट 7 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में सुबह 6 से 2½, दोपहर 2½ से 11, रात 11 से अगली सुबह 6 की शिफ्टों में 800 मजदूर ***हीरो*** दुपहियों तथा ***मारुति सुजुकी*** वाहनों के मेन वायर हारनेस और इलेक्ट्रोनिक्स डिविजन में हीरो के तथा निर्यात के लिये पार्ट्स बनाते हैं।

"मई-जून 2010 की बात है। एक दिन ए-शिफ्ट में काम में थोड़ी गलती पर एक मजदूर को धूप में खड़ा कर, कान पकड़वा कर ऊठक-बैठक लगवाने लगे। भूतल पर मेन वायर हारनेस के सब मजदूरों ने काम बन्द कर दिया और ऊपर इलेक्ट्रोनिक्स डिविजन गये, वहाँ भी मजदूरों ने काम बन्द कर दिया। सब मजदूर काम बन्द कर बैठ गये। भोजन करने से इनकार किया। मजदूरों ने चाय भी नहीं पी। कम्पनी ने कैन्टीन बन्द कर दी। ढाई बजे शिफ्ट समाप्त होने पर ए-शिफ्ट के मजदूर फैक्ट्री से नहीं निकले। बी-शिफ्ट के मजदूरों को प्रवेश करने से रोका गया तब तक आधे अन्दर पहुँच चुके थे। चार दिन मजदूर फैक्ट्री के अन्दर ही रहे। एक सौ महिला मजदूर ए-शिफ्ट में हैं और वे पुरुष मजदूरों के साथ थी। महिला मजदूर रात को फैक्ट्री में नहीं रुकती थी और बाहर लोग जो भोजन बनाते उसे सुबह ले कर फैक्ट्री में पहुँचती। आपस में बाँट कर मजदूर इक्ट्ठे भोजन करते। चार दिन बाद श्रम विभाग से कोई आया और मजदूरों से पाँच प्रतिनिधि माँगे। कम्पनी चेयरमैन ने कहा कि आगे से ऐसी गलती नहीं करेंगे। तनखा कम है कह कर बढाने को कहा तब चेयरमैन बोला कि फैक्ट्री बन्द कर दो, पैसा एक नहीं बढायेंगे। मजदूर अड़े रहे तब तीन वर्ष में 3500 रुपये बढाने का समझौता हुआ जिसमें उत्पादन बहुत ज्यादा बढाना था। तब निर्धारित उत्पादन अभी तक नहीं दिया है।

"कम्पनी ने तैयारी की। मैनेजमेन्ट ने छाँट कर कुछ मजदूरों के 500-500 रुपये बढाये। परमानेन्ट करने का लालच दिया। बाहर 400 को तैयार किया। पुलिस से सैटिंग की। फिर बहला-फुसला रखे 100 के जरिये भड़का कर मई 2011 में ए-शिफ्ट में हड़ताल करवाई। पुलिस आई और डण्डे मार कर मजदूरों को फैक्ट्री से बाहर किया। बी-शिफ्ट को मैनेजमेन्ट ने अन्दर जाने ही नहीं दिया। फोन कर तैयार कर रखे 400 को अन्दर बुलाया, नई भर्ती की। बाहर की हड़ताल आठ-नो दिन चली। स्थाई तथा अस्थाई मजदूरों में जो 150 लोग उभरे थे उन्हें नौकरी से निकाल दिया। अधिकतर स्थाई मजदूर भी 20-25 हजार रुपये ही हिसाब में ले कर चले गये। नई भर्ती वाले 400 में से ज्यादातर को तब

कम्पनी ने निकाल दिया।

''इस बीच मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों ने जून 2011 में 13 दिन फैक्ट्री में कम्पनी की बोलती बन्द कर दी। नपिनो से निकाले गये स्थाई मजदूरों में से 12 ने हिसाब नहीं लिया था और श्रम विभाग पहुँचे थे। वहाँ चक्कर काटने के दौरान उनकी मुलाकात एक यूनियन लीडर से हुई जिसने उन्हें यूनियन का पंजीकरण करवाने के लिये कदम उठाने को कहा। चुपके-चुपके अन्दरवालों की मीटिंग हुई। नब्बे प्रतिशत राजी हो गये तब बाहर वाले 12 ने यूनियन पंजीकरण के लिये चण्डीगढ में फाइल लगाई। यह बन्दे तो टरमिनेट हैं कह कर मैनेजमेन्ट ने पंजीकरण फाइल बन्द करवा दी।

''सितम्बर-अक्टूबर 2011 में मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री में मजदूरों की हलचलें बहुत बढी तब तीन-चार बार नपिनो ऑटो के चार-चार सौ स्त्री व पुरुष मजदूर मारुति फैक्ट्री गेट पर गये। मार्च 2012 में फैक्ट्री में कार्यरत 12 पुराने स्थाई मजदूरों के जरिये नये सिरे से यूनियन पंजीकरण के लिये फाइल लगवाई। मई में नब्बे प्रतिशत मजदूरों ने काली पट्टी लगाई 2011 से बाहर कर रखे 12 को वापस लेने के लिये। ओवर टाइम करना बन्द कर दिया — महीने में 150 घण्टे तक ओवर टाइम होता था जिसका भुगतान दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से था। और फिर 18 जुलाई को तो मारुति सुजुकी फैक्ट्री में कमाल हो गया। बहुत मैनेजरों को अस्पताल में भर्ती करवाना पड़ा और फैक्ट्री बन्द। नपिनो ऑटो मैनेजमेन्ट बहुत डर गई। साल-भर से बाहर 11 मजदूरों को अन्दर ले लिया। बचे एक को भी प्रोडक्शन में 50 पीस बढाने पर वापस ले लिया। मई 2011 में टरमिनेट करने पर हिसाब नहीं लेने वाले 12 मजदूर अगस्त 2012 से वापस फैक्ट्री में हैं।

''कम्पनी ने नपिनो में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के तौर पर बरसों काम करके छोड़ गये 50-60 मजदूरों को फोन करके वापस बुलाया और उन्हें एक वर्ष के लिये ट्रेनी रखा है। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में से 15 को 3 वर्ष के लिये ट्रेनी रखा है। अक्टूबर में यूनियन का पंजीकरण हो गया। यूनियन ने कम्पनी को माँग-पत्र दिया। दो-तीन महीने उस पर मैनेजमेन्ट ने बात नहीं की। नवम्बर में कम्पनी ने ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों में से चुन कर 51 को परमानेन्ट किया। जुलाई 2012 के बाद मैनेजमेन्ट ने मजदूरों को धमकाना बन्द कर दिया है।

''20-21 फरवरी 2013 को पूरे भारत में हड़ताल के सिलसिले में 6 फरवरी को फरीदाबाद में श्रम मन्त्री को ज्ञापन देने गई यूनियनों के संग नपिनो ऑटो के 500 मजदूर भी थे। लेकिन 20 फरवरी को फैक्ट्री चली। नोएडा में फैक्ट्री मजदूरों के उभार से कम्पनी डर गई और 21 फरवरी की छुट्टी की तथा बदले में रविवार को काम करने को कहा। मजदूरों ने मना कर दिया। अभी विवाद चल रहा है कह कर यूनियन ने एक रविवार को 21 फरवरी के बदले काम करवाया। श्रम विभाग में मैनेजमेन्ट और यूनियन के बीच बातचीत शुरू। आठ-दस दिन बाद बात पर बात लेकिन बात बनी नहीं है। यूनियन ने 26 अगस्त से काली पट्टी शुरू करवाई। कोई असर नहीं। श्रम विभाग में 29 तारीख की बातचीत भी पहले जैसी। यूनियन ने 30 अगस्त को कम्पनी को 5 दिन का अल्टीमेटम दिया है।

'' मार्च 2012 से 800 मजदूरों में से 631 हर महीने यूनियन को 100-100 रुपये दे रहे हैं। पहले-पहल मजदूर को हर महीने 100 रुपये की यूनियन रसीद देते थे पर फिर यूनियन संघर्ष कोष की पर्ची देने लगे। तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 325 मजदूर हर महीने 100-100 रुपये देते हैं पर इन्हें यूनियन सदस्य नहीं बनाया है। यूनियन के सदस्य 306 स्थाई मजदूर ही हैं और वे ही यूनियन नेतृत्व में हैं। फैक्ट्री लीडर कहते हैं कि पैसे सब के बराबर बढेंगे, सब स्थाई होंगे, पोजीटिव बातचीत चल रही है। पर कर्ता-धर्ता होण्डा का लीडर है और यहाँ सब मजदूर होण्डा फैक्ट्री में स्थाई मजदूरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की असलियत को जानते हैं। होण्डा फैक्ट्री में यूनियन जो कर रही है उसे हम जानते हैं। यहाँ कम्पनी कुछ स्थाई मजदूरों से और खासकरके ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों से डरती है। माँग-पत्र में तीन वर्ष में 25,000 रुपये बढाने की बात है पर सुना है कि कम्पनी 8,200 रुपये मानी है। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर जानते हैं कि हमारा नीचे होगा, पर ज्यादा नीचे हुआ, 7000 रुपये से कम हुआ तो लीडरों को कह दिया है कि तुम अपनी यूनियन ले कर घूमना और कम्पनी को तो भुगतना ही पड़ेगा।''

कुछ विस्तार से

एस्कोर्ट्स मजदूर : ''फरीदाबाद स्थित समूह की सब फैक्ट्रियों में अब 3000-3500 स्थाई मजदूर ही बचे हैं। मैनेजमेन्ट के साथ तीन वर्षीय समझौता यूनियन लीडरों ने 3 अगस्त को सुनाया। स्थाई मजदूरों के 3 साल में 8500 रुपये बढेंगे जबकि 12-13 हजार की बातें थी। अब स्थाई मजदूर की तनखा 32,000 रुपये से ज्यादा हो गई। थर्ड प्लान्ट में अब स्थाई मजदूर 410 ही हैं। मैनेजमेन्ट-यूनियन समझौते में मैनपावर कम की है। मैनेजमेन्ट ने मोस्ट कम्पनी से अध्ययन करवाया था। थर्ड प्लान्ट में एक शिफ्ट में 110 ट्रैक्टर बनते थे, 4 मिनट 5 सैकेण्ड में एक ट्रैक्टर। समझौते के बाद 1 अगस्त से यहाँ ट्रैक्टर असेम्बली में दूसरी शिफ्ट भी

आरम्भ कर दी है और प्रतिदिन 150 ट्रैक्टर बनना निर्धारित किया है। पहली शिफ्ट में निर्धारित 110 की जगह 90-95 ही बनते हैं। ऐसे में दूसरी शिफ्ट वालों को निर्धारित 40 से ज्यादा बना कर 150 ट्रैक्टर पूरे करने पड़ते हैं। दूसरी शिफ्ट में स्थाई मजदूर बहुत कम और अस्थाई मजदूर ज्यादा हैं। थर्ड प्लान्ट की मेन असेम्बली लाइन पर बिफोर पेन्ट में पहले जहाँ 56 लगते थे वहाँ अब 47 लग रहे हैं और मोस्ट की सलाह 39 रखने की है। पेन्ट लाइन पर एक-दो स्थाई मजदूर और बाकी सब ठेकेदारों के जरिये रखे हैं। आफ्टर पेन्ट लाइन पर पहले 101 थे अब 75 हैं, 50 स्थाई और 25 अस्थाई। थर्ड प्लान्ट में स्थाई और अस्थाई मजदूर बराबर हो गये थे पर इधर दूसरी शिफ्ट शुरू होने के बाद नये अस्थाई मजदूर भर्ती किये हैं। अब कम्पनी कैजुअल वरकर भर्ती करने की बजाय ठेकेदारों के जरिये मजदूर रखने लगी है और ठेकेदार बहुत हो गये हैं। पहली शिफ्ट के अस्थाई मजदूरों को दूसरी शिफ्ट में भी रोक लेते हैं और ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से देते हैं। स्थाई मजदूरों में इम्पलाई सन्स 5-600 हैं और उन्हें एल टी ए तथा मेडिकल के पैसे पुरानों से आधे देते थे पर समझौते में अब बराबर कर दिया है। लेकिन डी ए के 4500 रुपये बेसिक में डाल दिये हैं जिसका मतलब है स्थाई मजदूर लगने पर तनखा जो 11,650 रुपये थी वह अब आगे से 7800 रुपये होगी। ब्रेक डाउन, मैटेरियल शॉरटेज, सप्लाई लाइनों में कमी के कारण अगर बीच में लाइन बन्द करनी पड़ती है तो फिर उत्पादन के फेर में लाइन की रफ्तार बढा देते हैं जिससे मजदूरों को बहुत परेशानी होती है। और, 31 जुलाई तक सुबह 8 बज कर 5 मिनट तक अन्दर जा सकते थे लेकिन अब 8 से एक सैकेण्ड भी लेट होने पर आधे घण्टे के पैसे काटेंगे, यानी, सड़क पर मजदूर के मरने की सम्भावना बढेगी।'' और, 16 अगस्त को फर्स्ट प्लान्ट के गेट पर ठेकेदार के जरिये रखा एक मजदूर : ''हमारी बातें नहीं लिखते। हमें जुलाई की तनखा आज 16 अगस्त तक नहीं दी है।''

ए ए ऑटोटैक श्रमिक : ''प्लॉट 157-58 सैक्टर-5, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में मात्र एक स्थाई मजदूर, 700 कैजुअल वरकर और तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***होण्डा, हीरो, सुजुकी*** दुपहियों के हिस्से-पुर्जे तथा अमरीका निर्यात के लिये हैडर फिल्टर बनाते हैं। रविवार को, त्यौहार को, 15 अगस्त को भी ड्युटी — 15 अगस्त को बाहर ताला लगा कर काम करवाया, मोबाइल गेट पर रख लिये, नाम लिख कर बोरी में रखे, स्टाफ के भी रखे, एक बोरी से ज्यादा मोबाइल हो गये। शिफ्ट रविवार को बदलती है तब कुछ मजदूरों की 24 घण्टे ड्युटी हो जाती है। भट्ठी और प्रेशर डाई कास्टिंग वालों को जबरन 24-36-48 घण्टे रोक लेते हैं — गेट पर फोन कर निकलने नहीं देना कह देते हैं। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूरों की ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। अब 23 अगस्त को 700 कैजुअल वरकरों की ई.एस.आई. कार्ड के लिये फैक्ट्री में ही फोटो खींची हैं, पाँच-सात के ही परिवार फोटो के लिये आये, बाकी की अकेले की फोटो। पे-स्लिप नहीं देते। पी.एफ. नम्बर नहीं बताया। मात्र एक गेट नम्बर देते हैं। तनखा से काटे ई.एस.आई. व पी.एफ. के पैसे जमा करते हैं कि नहीं का पता नहीं चलता। डेढ वर्ष बाद एक कैजुअल वरकर ने नौकरी छोड़ी, उसका 12 महीने का ही पी.एफ. जमा था। निर्यात वाले हैडर फिल्टर के लिये बहुत मारामारी है। कैन्टीन में रोटी कच्ची,...... चाय तो गंगाजी का जल ......

फुड एण्ड बायोटैक इंजीनियर्स वरकर : ''छपरौला रोड़, पृथला, पलवल स्थित फैक्ट्री में 250 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में दूध के तथा रसायनों के कन्टेनर बनाते हैं। रविवार को दिन में 8 घण्टे काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। ई.एस.आई. व पी.एफ. परमानेन्ट कहे जाते 100 मजदूरों के ही हैं और इनकी तनखा 3000-3500-4000-10,000 रुपये। आठ ठेकेदारों के जरिये रखे 150 मजदूरों में 25 लड़के 16-17 वर्ष के हैं। श्रम विभाग, ई.एस.आई., पी.एफ. वाले जाँच के लिये आते हैं तब 150 मजदूरों को साइड में कर देते हैं। जाँच वाले कुछ को पकड़ लेते हैं तो 20-25 हजार रुपये दे कर रफा-दफा करते हैं। बोनस किसी मजदूर को नहीं देते जबकि रजिस्टरों में दिया दिखाते हैं। फैक्ट्री 2010 में फरीदाबाद से पृथला शिफ्ट की तब कहा था कि तनखा बढायेंगे, आने-जाने के लिये वैन लगायेंगे। एक महीने बाद मजदूरों ने पूछा तो मना कर दिया : करना है तो करो वर्ना जाओ। कम्पनी के फरीदाबाद में गुरुकुल, सराय तथा सैक्टर-58, रुड़की में, बिहार में वैशाली में प्लान्ट हैं। माल पृथला फैक्ट्री से निकलता है और कागजों में कभी रुड़की, कभी फरीदाबाद में सैक्टर-58 से दिखाते हैं। पिछले वर्ष एक्साइज वालों ने छापे में फर्जी बिल पकड़ कर 4 करोड़ रुपये का जुर्माना लगाया।''

रीको ऑटो इन्डस्ट्रीज मजदूर : ''38 किलोमीटर, दिल्ली-जयपुर हाईवे, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में ***जनरल मोटर, फोर्ड, मारुति सुजुकी, वोल्वो, टोयोटा, टाटा, रेनाँ*** कारों तथा ***होण्डा*** व ***हीरो*** दुपहियों के लोहे और अल्युमिनियम के हिस्से-पुर्जे बनते थे। सबसे बड़े दो बायर, जनरल मोटर और फोर्ड को 2009 में हड़ताल के समय कम्पनी माल नहीं भेज पाई इसलिये उन्होंने 2010, 2011 से रीको से माल लेना बन्द कर दिया। ***बी एम डब्लू*** नया बायर बना है। जनरल मोटर तथा फोर्ड के 15-20 कम्पोनेन्ट

बनाते ठेकेदारों के जरिये रखे सब मजदूर निकाल दिये और स्थाई मजदूरों में से कुछ को अन्य कार्यस्थल पर भेजा लेकिन मशीन शॉप के 200 को खाली बैठाया। तीन-चार महीने खाली बैठा कर 2-2, 4-4 कर 2011 में सब को निकाल दिया। जो मजदूर चुप रहे उन्हें हिसाब में 2 लाख और जिन्होंने विरोध किया उन्हें 3½ लाख रुपये दिये। यूनियन है, साल में स्थाई मजदूर से 120 रुपया चन्दा लेती है, मैनेजमेन्ट की यूनियन है। डेढ-दो वर्ष में 4000 मजदूरों को 2500 कर दिया, जिनमें 1000 ही स्थाई हैं। और फिर, फैक्ट्री को शिफ्ट करना आरम्भ कर दिया है। हफ्ता-दस दिन में 2-2, 3-3 मशीनें ले जा रहे हैं। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को निकाल रहे हैं और परमानेन्ट को उनकी जगह लगा रहे हैं।

लखानी वरदान श्रमिक : ''प्लॉट 144 सैक्टर-24, फरीदाबाद स्थित फैक्ट्री से मजदूर (करीब 100) प्लॉट 265 भेज दिये गये थे। बैंक ने प्लॉट 144 पर ताला लगाया। तब समूह का चेयरमैन और उसका डायरेक्टर बेटा प्लॉट 265 में आये और मजदूरों से कहा कि मदद करो, प्लॉट 144 का ताला तोड़ कर अन्दर जाओ। मजदूरों ने इनकार कर दिया। एक बार तनखा में देरी का विरोध करते मजदूरों पर कम्पनी ने पुलिस से लाठियाँ चलवाई थी। दूसरी बार कम बोनस का विरोध करते मजदूरों पर कम्पनी ने पुलिस गाड़ियों से पानी की बौछार और लाठियाँ चलवाई। नौकरी छोड़ चुके मजदूरों को दो वर्ष बाद भी कम्पनी ने हिसाब नहीं दिया है। इधर जून की तनखा 1 अगस्त को दी। कम्पनी और बैंक के झगड़े में मजदूर लाठियाँ क्यों खायें ? और फिर कोर्ट-कचहरी के चक्कर क्यों काटें ? तब 144 से 265 भेजे मजदूरों से साहबों ने प्लॉट 144 जाने को कहा। मजदूर वहाँ गये — ताला लगा था और बैंक के गार्ड थे। मजदूर बाहर रहे और शिफ्ट समाप्ति पर अपने निवासों को चले गये। रात को डायरेक्टर बेटा 100 लोगों को ले कर फैक्ट्री पहुँचा, बैंक गार्डों को धकेल कर ताला तोड़ फैक्ट्री में प्रवेश किया। उन 100 में फैक्ट्री का कोई मजदूर नहीं था पर प्रचारित यह किया कि मजदूर ताला तोड़ कर अन्दर गये हैं और काम कर रहे हैं। सुबह मजदूर ड्युटी के लिये पहुँचे तो फैक्ट्री खुली मिली और उन्होंने प्रवेश किया। काम वहाँ पहले से ही बन्द था तभी तो उन्हें प्लॉट 265 भेजा गया था। मजदूर खाली बैठे। पुलिस-प्रशासन-लखानी वरदान मैनेजमेन्ट-बैंक अधिकारियों की इस नौटंकी में मैनेजमेन्ट ने प्लॉट 144 से महँगी मशीनें हटा ली हैं। आज 14 अगस्त तक भी मजदूर अन्दर जा कर खाली बैठ रहे हैं। इस बीच साहबों ने एक सुपरवाइजर और 19 सफाई कर्मचारियों को ताला तोड़ कर फैक्ट्री में प्रवेश करने की जिम्मेदारी लेने को तैयार किया है। प्रत्येक को इसके लिये 30-40 हजार रुपये देने की चर्चा है। पुलिस ने उन सब को गिरफ्तार किया। जमानत पर छूट गये हैं।''

होण्डा मोटरसाइकिल एण्ड स्कूटर कामगार : '' प्लॉट 1 व 2 सैक्टर-3, आई.एम.टी. मानेसर स्थित फैक्ट्री में अब प्रतिदिन 3300 स्कूटर और 2300 बाइक बनती हैं। बाइक इन्जन असेम्बली को उदाहरण लें तो एक शिफ्ट में 3 इंजीनियर, 1 सुपरवाइजर, 12 स्थाई मजदूर और ठेकेदारों के जरिये रखे 100 मजदूर काम करते हैं। स्थाई मजदूर रिलीवर हैं, छोटा व हल्का काम करते हैं। लाइन 2 पर 16-17 सैकेण्ड में एक इंजन तैयार होता है। इस समय प्रोडक्शन में तीन ठेकेदारों के जरिये रखे 8-9 हजार मजदूर काम करते हैं। दिसम्बर 2012 में मैनेजमेन्ट-यूनियन तीन वर्ष के समझौते में स्थाई मजदूरों की तनखा 15 हजार रुपये बढाई है जबकि ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की 2250 रुपये — 500 बेसिक में, 500 एच आर ए के, 1250 रुपये प्रोडक्शन के। एक वर्ष काम करने के बाद ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूर परीक्षा में बैठ सकते हैं। नवम्बर 2012 में हुई परीक्षा में 5000 बैठे थे। रिजल्ट मई-जून में आया, 171 पास किये हैं। अगस्त- मध्य में इन 171 का इन्टरव्यू हुआ है, रिजल्ट अभी नहीं आया है। इन्क्वायरी होगी यहाँ से घर तक की। फिर मात्र 50 को कम्पनी कैजुअल बनाया जायेगा। दो साल कम्पनी कैजुअल रखने के बाद फिर 2 वर्ष ट्रेनी रखेंगे। फिर परमानेन्ट।''

नोर ब्रेम्से वरकर : ''14/6 मथुरा रोड, फरीदाबाद से डेढ महीने पहले फैक्ट्री पलवल के बघौला गाँव चली गई है। दो ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूर और 38 स्थाई मजदूर रेलवे के एयरब्रेक, शॉकर, एयर ड्रायर आदि बनाते हैं। जर्मनी में मुख्यालय वाली कम्पनी में 10 वर्ष से काम कर रहे मजदूर भी अस्थाई हैं। फरीदाबाद में दो शिफ्ट थी, बघौला में अभी एक शिफ्ट ही है। तनखा बढवाने और बस लगवाने के लिये शुक्रवार, 9 अगस्त को ठेकेदारों के जरिये रखे 500 मजदूरों ने काम बन्द किया, भोजन नहीं किया, चाय नहीं पी। दोपहर बाद 3-4 बजे मैनेजमेन्ट ने दिलासा दी, माँग पूरी कर देंगे, भोजन करो और फिर खाना खिलाने बघौला ले गये। अगले दिन ड्युटी के लिये पहुँचे तो गेट पर 20-25 बाउन्सर थे, बन्दूक भी दिखा रहे थे। स्थाई मजदूर अन्दर गये और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को बाहर रोक लिया। धमकाया। समझौता कर लो। दो घण्टे बाद 4 अन्दर गये, कम्पनी ने बस अथवा 1000 रुपये में से एक चुनने को कहा। बस शुरू हो गई हैं। दो-तीन बदमाश फैक्ट्री के अन्दर चक्कर काटते हैं। यूनियन लीडरों को कहा— 38 स्थाई मजदूरों की यूनियन है — लीडरों ने मैनेजमेन्ट से पूछा : क्यों गुण्डे बुला रहे हो ?''

अक्टूबर 2013

छात्रों से संवाद जो हुआ नहीं

(जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, दिल्ली में 17 सितम्बर 2013 को ***मारुति सुजुकी मानेसर*** *पर केन्द्रित एक चर्चा थी। इसे एक सुअवसर मान कर फरीदाबाद मजदूर समाचार द्वारा छात्रों से आदान-प्रदान के लिये कुछ बिन्दू तैयार किये गये थे। संयोग ऐसा रहा कि चर्चा में छात्र नहीं-से थे। विचार-विमर्श के लिये तैयार किये वह बिन्दू यहाँ दे रहे हैं।)*

इन 30-35 वर्षों के दौरान फैक्ट्री मजदूरों की अनेक गतिविधियों से हमारा वास्ता पड़ा है। इस सब में काफी कुछ ऐसा रहा है जिसे हम जोड़ नहीं पाये। कई अस्पष्टतायें बनी रही। इधर मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों की 4 जून 2011 से 18 जुलाई 2012 की हलचलों ने उत्साह और उत्तेजना के संग नये प्रश्न भी उभारे हैं जिनमें से कुछ को आज आपके साथ साँझा करना चाहते हैं। तीव्र से तीव्रतर हो रहा सामाजिक मन्थन व्यवहार के संग-संग विचारों में सृजना की, रचनात्मकता की आवश्यकता को अनिवार्यता की श्रेणी में ले आया है। हमें लगता है कि मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों ने कुछ विश्व-महत्व के प्रश्नों को उभारा है। आज चारों तरफ उमड़-घुमड़ रहे इन प्रश्नों की प्रस्तुति, इनकी व्याख्या, और इनके समाधान में योगदान के लिये हम आपको न्यौता दे रहे हैं, निमन्त्रण दे रहे हैं।

✶ 15 वर्ष एक फैक्ट्री के अन्दर व बाहर और 15 वर्ष से फैक्ट्री के बाहर सक्रिय एक साथी ने अनुभवों पर, व्यवहार पर मनन-मन्थन करते हुये मारुति सुजुकी मानेसर की गतिक्रिया के सन्दर्भ में कहा :

''मजदूरों ने फैक्ट्रियों पर कब्जे किये'' कहने की बजाय यह कहना कि ''मजदूरों ने फैक्ट्रियों पर से कम्पनियों के, सरकार के कब्जे हटाये'' : *4 से 16 जून 2011 के दौरान मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री मजदूरों ने जो किया वह बहुत-ही महत्वपूर्ण है। फिर 7 अक्टूबर को* ***मारुति सुजुकी, सुजुकी इन्जन, सुजुकी कास्टिंग, सुजुकी मोटरसाइकिल, सत्यम ऑटो, बजाज मोटर, इन्ड्युरेन्स, हाईलैक्स, लुमैक्स, लुमैक्स डी. के, डिघानिया*** *फैक्ट्रियों में मजदूरों ने जो किया वह तो और भी महत्वपूर्ण है। यह कोई जनवादी अधिकार अथवा संवैधानिक अधिकार की बात नहीं थी। यह कोई हड़ताल भी नहीं थी। मजदूर समाचार में हम ने इसे मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर कब्जा करना कहा है। जून और अक्टूबर 2011 में आई.एम.टी. मानेसर में मजदूरों ने जो किया उसे ''मजदूरों द्वारा फैक्ट्रियों पर कब्जा'' कहना भी उसके महत्व को कम करके आँकना है।...... आई.एम.टी. मानेसर मजदूरों ने जो किया उसका महत्व ''कब्जे हटाओ'' की श्रृँखलाओं का प्रस्थान-बिन्दू बनने में है।.....*

साथी की यह बातें मजदूर समाचार के फरवरी 2012 अंक में हैं। कुछ पुराने तरीकों को अपर्याप्त पाना, कुछ को नाकारा पाना, और कुछ को नुकसानदायक पाना एक सामान्य बात है। कुछ पुराने तरीकों में परिवर्तन करना, कुछ को ठुकराना, और कुछ पुराने तरीकों का विरोध करना व्यवहार आवश्यक बना देता है। वर्षों से चल रहे व्यवहारिक तथा वैचारिक मन्थन का परिणाम हैं साथी की उपरोक्त बातें। क्या करें और क्या नहीं करें, कैसे करें और कैसे नहीं करें, नये तरीके ढूँढना-रचना, नये-नये ढँग को आजमाना की चल रही सतत प्रक्रिया को मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों ने नई गति दी है।

4 जून 2011 से 16 जून 2011 के 13 दिन और फिर 7 अक्टूबर से 14 अक्टूबर 2011 के दौरान फैक्ट्री पर से कम्पनी का, सरकार का कब्जा हटाने-कब्जा ढीला करने के दौरान का समय मारुति सुजुकी मानेसर के एक मजदूर के शब्दों में : *''7 से 14 अक्टूबर के दौरान मारुति सुजुकी फैक्ट्री के अन्दर बहुत-ही बढिया समय रहा। न काम की टेन्शन। न आने-जाने का तनाव। न बस पकड़ने की चिन्ता। न खाना बनाने की टेन्शन। न खाना खाने की चिन्ता कि 7 बजे ही खाना है या 9 बजे ही खाना है। न इस बात की टेन्शन कि आज कौन-सा दिन है और कौन-सी तारीख चल रही है। निजी बातें बहुत होती थी। एक-दूसरे के इतने करीब कभी नहीं आये जितने इन 7 दिनों में आये।''*

कब्जे हर समय डाँवाडोल रहते हैं। कब्जों के विरोध में हर समय कई कदम उठ रहे होते हैं। समय-समय पर फैक्ट्री पर से कम्पनी का, सरकार का नियन्त्रण इस कदर कमजोर कर दिया जाता है कि उसे कब्जा हटाना कहना उचित होगा। फरीदाबाद में ***अमेटीप मशीन टूल्स*** के स्थाई मजदूरों द्वारा, गुड़गाँव में ***हीरो*** स्पेयर पार्ट्स फैक्ट्री में ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों द्वारा, आई.एम.टी. मानेसर में ***नपिनो ऑटो एण्ड इलेक्ट्रोनिक्स*** फैक्ट्री में स्थाई मजदूरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों द्वारा मिल कर फैक्ट्री पर से कम्पनी का, सरकार का कब्जा हटाना। छात्रों द्वारा दुनिया में विद्यालय-महाविद्यालय-विश्वविद्यालय पर से सरकार का कब्जा हटाने के अनेक उदाहरण हैं। विश्व-भर में कब्जा ढीला करना, कब्जा हटाना आज एक सामान्य क्रिया बनने को अग्रसर

है। कब्जा हटाना एक अवधारणात्मक छलाँग है, from occupy to deoccupy, from occupation to deoccupation is a conceptual leap. हमें लगता है कि हमारे वर्षों तक एकता बनाम तालमेल पर मन्थन का एक परिणाम है कब्जा हटाना की अवधारणा। एकमेव और एकमय, unique and together विचारणीय है। सब और सब का, all and everyone's नजर आ रहा है।

✶ दूसरी बात। जिस दौरान कब्जा ढीला अथवा हटा होता है वह समय भागीदारों के लिये जीवन्त समय होता है। अनेक कोणों से, अनेक लोगों द्वारा बिना डर के, बिना झिझक के, खूब फुर्सत में अनुभवों तथा विचारों का आदान-प्रदान होता है। आपस में अनेक प्रकार के जोड़ बनते हैं, तालमेल बढते हैं। और जो है, जो ढर्रा है उस पर प्रश्न-दर-प्रश्न उत्पन्न होते हैं। जीवन पर जीवन्त चर्चायें वर्तमान में तथा निकट भविष्य में आमूलचूल परिवर्तन की इच्छाओं को, आकांक्षाओं को खूब बढाती हैं। लोग माँगों के दायरे से बाहर निकल जाते हैं। बढाये। स्थाई मजदूरों को तीन वर्षीय दीर्घकालीन मारुति सुजुकी मानेसर की बात करें तो, साहबों के लिये ''मजदूर चाहते क्या हैं ?'' एक अबूझ पहेली बनी।

माँगें होती हैं तो रियायतों का कुछ अर्थ होता है। जहाँ इच्छा-आकांक्षा जीवन की हो, आनन्ददायक जीवन की हो वहाँ रियायतें अर्थहीन हैं। और यह है जो 18 जुलाई 2012 लाया। इस सन्दर्भ में बहुत संक्षेप में कुछ बातें देखिये :

30 से बहला-फुसला कर इस्तीफे लिखवाये। फिर जिन्हें रियायतें कहते हैं उन्हें कम्पनी स्वयं अपनी तरफ से देने लगी। रफ्तार घटाई — 45 सैकेण्ड में एक कार बनाने की जगह एक मिनट में एक कार बनाना निर्धारित किया। ट्रेनी, अप्रेन्टिस, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों के पैसे समझौते में तनखा में उल्लेखनीय वृद्धि का आश्वासन दिया। बसों की सँख्या बढाई। माता-पिता को स्वास्थ्य बीमा में शामिल किया। छुट्टियाँ बढाई। एक-दो अनुपस्थिति पर भारी राशि काटना बन्द किया। ड्युटी बाद रोकना बन्द किया, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को रात की पाली में 1½ घण्टे अतिरिक्त रोकना बन्द किया। दूसरी यूनियन का रजिस्ट्रेशन हुआ-करवाया। दूसरी यूनियन को recognised यूनियन की मान्यता दी। मजदूरों को निवास के लिये बड़ी सँख्या में मकान बना कर देने का आश्वासन। दीर्घकालीन समझौते के लिये यूनियन का माँग-पत्र और उस पर वार्तायें।

रियायतों के दायरे में देखें तों उपरोक्त रियायतें उल्लेखनीय लगेंगी। जबकि, फरवरी-मार्च 2012 से ही मजदूरों को लगने लगा था कि इतना कुछ करने के बाद भी कुछ नहीं बदला था। मारुति सुजुकी मानेसर मजदूर रियायतों की बातों को मैनेजमेन्ट की भाषा बोलना कहते। मजदूर तो मजदूर ही रहे थे — बदला क्या था ? इसलिये 18 जुलाई को मजदूर होने के खिलाफ मजदूरों ने विद्रोह किया। मजदूर बनाये रखने के दो प्रतीकः मैनेजर और फैक्ट्री बिल्डिंग मजदूरों के आक्रमण के निशाने बने। बीस-पचास मजदूरों का कोई गुट यह नहीं कर रहा था। नये-पुराने, स्थाई-अस्थाई हजारों मजदूर इस विद्रोह में शामिल थे।

मजदूरों ने मजदूरी-प्रथा को चुनौती दी। आगे क्या का प्रश्न आज जीवन्त सवाल बना है। यह मजदूरों के बीच चर्चा का विषय बना है। मारुति सुजुकी मानेसर के एक मजदूर ने कहा, ''18 जुलाई वाली बात पूरे आई.एम.टी. में होती तो सच में एक बात होती।''

मजदूरी-प्रथा को चुनौती के इस दौर में इस से आगे क्या, इसकी जगह क्या वाले सवाल आपके लिये भी चुनौती हैं और आपके योगदान की समाधान में महत्वपूर्ण भूमिका हो सकती है।

✶ आज के फैक्ट्री मजदूर हालात को कैसे पढ रहे हैं, स्थितियों को कैसे पुनः पढ रहे हैं, नये सिरे से कैसी व्याख्यायें कर रहे हैं ? सत्ता को चुनौतियों के लिये यह बहुत महत्व की हैं। संक्षेप में दो उदाहरण प्रस्तुत हैं:

1. 14 अक्टूर 2011 को मारुति सुजुकी फैक्ट्री के अन्दर 1600 के करीब स्थाई मजदूर, ट्रेनी और अप्रेन्टिस थे। थानेदार की तलाशी के बाद बन्दूक- धारियों से घिरा डी.सी. अचानक 20-25 अधिकारियों के संग आया। वहाँ उपस्थित एक मजदूर का विवरण सुनिये। *''डी.सी. थोड़ा घूमा और फिर एक जगह खड़ा हो कर बोलने लगा — माइक नहीं था, मजदूरों ने माइक दिया। शुरू में शुद्ध नेता की तरह भाषण : अच्छे मजदूर हो, पढे-लिखे हो, 5 वर्ष से बहुत अच्छा काम कर रहे हो, इतना उत्पादन किया, इतना सरकार को टैक्स, औरों से ज्यादा तनखा है, मैनेजमेन्ट अच्छी है, कुछ लोगों के बहकावे में आ गये हो, फैक्ट्री पर अवैध कब्जा किये हो, उच्च न्यायालय के आदेश का पालन करो, फैक्ट्री खाली करने का आदेश मानना ही पड़ेगा, इसके अलावा कोई चारा नहीं है, कानून से खिलवाड़ हम नही करने देंगे,* ***रीको ऑटो*** *मजदूरों के भटकने से आर्डर खत्म हो गये, मारुति सुजुकी बन्द हो जायेगी तो तुम्हारी नौकरी तो जायेगी पर सरकार घाटा क्यों झेले।*

मजदूर इस आधे घण्टे डी.सी. की बातें ध्यान से सुन रहे थे। फिर डी.सी. ने कहानी सुनानी शुरू की — कहानी जो मारुति सुजकी मैनेजमेन्ट सुनाती रहती है : कछुये और खरगोश वाली बढा कर। दूसरी बार खरगोश सोया नहीं, पहले पहुँचा। तीसरी बार कछुये ने रास्ते में पानी भी लिया, कछुआ जीता। चौथी बार समतल व ऊबड़-खाबड़ रास्ता और पानी भी, तब कभी कछुआ

खरगोश की पीठ पर और कभी खरगोश कछुये की पीठ पर। टीम वर्क — मजदूर और मैनेजमेन्ट मिल कर चलें। डी.सी. के कहानी शुरू करते ही मजदूर पसर गये थे, सो गये थे, आपस में बातें करने लगे थे। अन्त में डी.सी. बोला कि अतिशीघ्र मैनेजमेन्ट से समझौता वार्तायें करवायेंगे, अभी तुम आदेश मानो। एक और अधिकारी ने फिर कानून की बात की : अवैध कब्जा किया है, फैक्ट्री खाली करनी पड़ेगी। और, डी.सी. चल पड़ा तो माइक पर एक मजदूर बोला, 'हम ने आपकी सारी बातें सुनी। आप अब हमारी भी सुनो।' डी.सी. रुका और एक के बाद दूसरा सवाल पूछा जाने लगा तो डी.सी. चलने लगा। तब मजदूरों ने नारे लगाने शुरू किये और तेज आवाज, बहुत तेज आवाज हुई तब डी.सी. तथा अन्य अधिकारी लगभग भागते-से फैक्ट्री से बाहर गये।''

दूसरा उदाहरण : *ठेकेदार के जरिये रखा गया मारुति सुजुकी मजदूर 13 जनवरी 2012 को बी-शिफ्ट में ड्युटी पर था जब* ***अलाइड निप्पोन*** *के एक मजदूर ने फोन पर बताया कि फैक्ट्री में लगी आग से एक मजदूर जल गया है। कम्पनी ने उसे अलियर में सपना नर्सिंग होम में भर्ती किया है और डॉक्टर से कहा है कि शाम को उसकी छुट्टी कर देना। दोनों पैर जाँघ से नीचे तक जले हैं..... मारुति सुजुकी मजदूर ने अलाइड निप्पोन मजदूर से जले मजदूर को नर्सिंग होम में ही रखने को कहा। शनिवार, 14 जनवरी को सुबह मारुति सुजुकी में ठेकेदारों के जरिये रखे 10-15 मजदूर नर्सिंग होम गये। डॉक्टर ने जले मजदूर की छुट्टी करने की बात की तो कहा कि इलाज करो, कम्पनी अगर पैसे नहीं देगी तो हम देंगे। जले मजदूर को देखने कम्पनी से शनिवार व रविवार को कोई नहीं आया — साथी मजदूर अवश्य आते रहे। रविवार को साँय अलाइड निप्पोन के प्रोडक्शन मैनेजर को फोन किया तो साहब सफेद झूठ बोला कि उसे पता ही नहीं है कि कोई मजदूर जला है। अलाइड निप्पोन के जले मजदूर से मिलने गये मारुति सुजुकी के मजदूरों से सोमवार को सुबह डॉक्टर बोला कि पैसे दो नहीं तो ई. एस.आई. भेजेंगे। साथियों को फोन किये और आधे घण्टे में मारुति सुजुकी में प्रेस शॉप, असेम्बली, पेन्ट शॉप, वैल्ड शॉप विभागों के तथा सुजुकी पावरट्रेन के अलियर व ढाणा में रह रहे ठेकेदारों के जरिये रखे 70-80 मजदूर नर्सिंग होम पर एकत्र हो गये। वहाँ से अलाइड निप्पोन फैक्ट्री पहुँचे। फैक्ट्री मैनेजर ने जले हुये मजदूर के बारे में कोई भी बात करने से इनकार कर दिया। मजदूरों ने यह भी कहा कि डरने की आवश्यकता नहीं है, आप गेट के दूसरी तरफ से ही बात करना, पर साहब नहीं माने। मारुति सुजुकी और सुजकी पावरट्रेन में ठेकेदारों के जरिये रखे 70-80 मजदूरों को अलाइड निप्पोन गेट पर आधा घण्टा हो गया तब जले मजदूर को भर्ती करने वाली ठेकेदार कम्पनी का सुपरवाइजर आया। बातचीत में तय हुआ कि नर्सिंग होम का खर्चा और उपचार के दौरान बैठे दिनों के पैसे मजदूर को दिये जायेंगे तथा उसके घरवालों को फोन करके बुलाया जायेगा। सोमवार दोपहर को जले मजदूर को आई.एम. टी. में सैक्टर-3 स्थित ई.एस.आई. अस्पताल ले गये। आपातकाल में भर्ती कर लिया और ई.एस.आई. कार्ड माँगा — नहीं था। सुपरवाइजर ने दो घण्टे का समय डॉक्टर से माँगा और 12.12. 2010 से काम कर रहे मजदूर का ई.एस.आई. कार्ड 16.1. 2012 को बनवाया गया। एक्सीडेन्ट रिपोर्ट भरी। जले मजदूर के पिता गाँव से आ गये हैं। आज 24 जनवरी तक वह ई.एस.आई. अस्पताल में भर्ती है। अलाइड निप्पोन फैक्ट्री में जला मजदूर दुर्गेश बास गाँव में किराये पर रहता है। मारुति सुजुकी और सुजुकी पावरट्रेन के इस सन्दर्भ में कदम उठाने वाले मजदूर अलियर तथा ढाणा में किराये पर रहते हैं और उनमें से किसी का भी दुर्गेश से कोई परिचय नहीं था। छह महीने में दो बार फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाने ने मारुति सुजुकी मजदूरों में नई भावनाओं और विचारों को उभारा है। ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को ड्युटी पर रखवाने के लिये स्थाई मजदूरों तथा टेक्निकल ट्रेनियों ने 7 से 14 अक्टूबर तक फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाया और ......और साथ में आई.एम.टी. में 11 फैक्ट्रियों पर से मजदूरों ने कम्पनियों के कब्जे हटाये। इसने रंगत ही बदल दी है। जान-पहचान जहाँ झमेले लिये है वहाँ अनजाने भी अपने हैं का विचार-व्यवहार खूब कमाल करेगा।*

✶ आइये एक अन्य पहलू लें। मारुति सुजकी के मैनेजिंग डायरेक्टर के अगस्त 2012 के speaking order को देखें। यह 18 जुलाई की दहशत है जो उक्त speaking order में छाई हुई है। पर अधिक महत्वपूर्ण है हिंसा के लिये भड़काना और हिंसा में हिस्सा लेने की बात। साहब ने 546 मजदूरों को अलग-अलग से पत्र लिखे। और, प्रत्येक पत्र में कहा है कि आपने अन्य को हिंसा के लिये भड़काया और आपने स्वयं हिंसा में भाग लिया। साहब लोग हर मजदूर को instigator और participant कह रहे हैं। यानी, कम्पनी प्रत्येक मजदूर को उसका कब्जा ढीला करने वाले के तौर पर वाला एक बिन्दू है। नेता-नेतृत्व और मजदूर वाली जो भाषा थी वह नाकारा हो गई है, leader and led language has become completely obsolete.

आज फैक्ट्री मजदूरों में एक प्रवृति बहुत गहरे पैठ गई है : मजदूर सुनते सब की हैं पर करते अपने मन की हैं। समझानेवालों और समझनेवालों के पीड़ादायक विभाजन का विलोप हमारी आँखों के सामने हो रहा है। प्रवचनों की, preach-teach की

बेड़ियों से मुक्त होने का समय आपके सम्मुख है। आदान-प्रदान की सुखद राहें आज खुली हुई हैं।

मानसिक श्रम तथा शारिरिक श्रम के विभाजन बहुत धुँधले हो गये हैं। ऐसे में मजदूरों के बारे में पुरानी और प्रचलित धारणाओं के पार जाना आवश्यक है अगर आप नये समाज की रचना में सकारात्मक योगदान देना चाहते हैं।

✶ इस चर्चा को समेटने की बजाय और खोलने के लिये आइये आज के फैक्ट्री मजदूरों की एक झलक देखें। बीस-बाइस वर्ष आयु के मजदूर जिनका दस-बारह कार्यस्थलों पर काम करने का अनुभव है यह सामान्य-सा बन गया है। अनेकों स्थानों के, अनेकों प्रकार के अनुभवों तथा विचारों का आदान-प्रदान तेजी से और व्यापक स्तर पर हो रहा है, वैश्विक स्तर पर हो रहा है। एक युवा मजदूर ***एस्सार स्टील,*** हजीरा, गुजरात से ***गेल,*** भरूच, गुजरात जाता है और वहाँ से छत्तीसगढ में रायगढ स्थित ***जिन्दल स्टील एण्ड पावर*** जाता है। छत्तीसगढ से वह मजदूर कर्नाटक में बेल्लारी स्थित ***जे एस डब्लू*** प्लान्ट जाता है। फिर वह मजदूर ओडिशा में जाजपुर स्थित ***जिन्दल स्टेनलैस स्टील*** प्लान्ट गया और फिर गुजरात में जामनगर स्थित ***रिलायन्स रिफाइनरी*** पहुँचा। बातचीत हुई तब वह युवा मजदूर नोएडा में काम कर रहा था।

आज के मजदूरों के एक उदाहरण के तौर पर मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों की कुछ चर्चा कर चुके हैं। दूसरे उदाहरण के लिये ***नोएडा*** और ***ओखला*** के मजदूरों को लेते हैं। नोएडा में मजदूरों ने 20 फरवरी 2013 को जो किया उसकी बहुत कम जानकारी हमें है पर नोएडा मजदूरों की घमक-धमक काफी दूर तक सुनी गई। नपिनो, होण्डा, मारुति सुजुकी आदि-आदि में नोएडा मजदूरों की हलचल से कम्पनियाँ इतनी डरी कि उन्होंने 21 फरवरी को फैक्ट्रियाँ बन्द रखी। ओखला में 21 फरवरी 2013 को फैक्ट्री मजदूरों ने जो किया उसका कुछ विवरण मजदूर समाचार में देख सकते हैं। यहाँ यथास्थिति के पक्ष में प्रयासरत एक प्रचारक विद्वान के विचारों को देखिये : ''गुस्से में मजदूरों का हिंसा करना समझ में आता है। रियायतें दे कर ऐसी हिंसा को काबू में किया जा सकता है। नोएडा और ओखला में मजदूर गुस्से में नहीं दिख रहे थे। हिंसा में मजदूरों को आनन्द आ रहा था। यह बहुत-ही चिन्ता की बात है।''

मित्रो, मजदूरों की पिटे हुये, थके-हारे हुये, बेचारे की छवि आपके लिये भी बेड़ी है। फरीदाबाद, ओखला, गुड़गाँव तथा आई. एम.टी. मानेसर के फैक्ट्री मजदूरों के बीच अपने सीमित अनुभवों के आधार पर भी हम कह सकते हैं कि चीजें धधक रही हैं। कानून-विधान-संविधान को आज मजदूर कागज के टुकड़ों से अधिक महत्व नहीं देते। मारुति सुजुकी मानेसर मजदूरों ने ही छह महीने में ही बाध्यकारी धाराओं के तहत किये गये तीन समझौतों को व्यवहार में कागज के टुकड़ों के तौर पर लिया। हलचलों से भरपूर और उथल-पुथल के वाहक मजदूरों की एक नई छवि चुनौती है। चुनौती स्वीकार कीजिये। विश्व को नये सिरे से ढालने के लिये नये सिरे से सोचने की चुनौती हम सब के सम्मुख है। विश्व घटनाक्रम जो हम देख रहे हैं उ समें मारुति सुजुकी मानेसर में 18 जुलाई 2012 एक महत्वपूर्ण बिन्दू है। यह बिन्दू विश्व में आसन्न आमूलचूल परिवर्तन का एक आभास देता है। आज की व्यवहारिकता के खिलाफ हम सब का अव्यवहारिक, अधिकाधिक अव्यवहारिक बनने का समय है यह। ऐसे वक्त के लिये कहा भी गया है : audacity, more audacity, and still more audacity. ■

गाँव से फैक्ट्री

एस्कोर्ट्स कामगार : ''सुबह 4 के करीब उठना। ताजा होना। चाय मिली तो पी अन्यथा वैसे ही निकलना। पाँच-सात मिनट पैदल चल कर 5 किलोमीटर दूर स्टेशन के लिये पौने छह बजे की बस पकड़ना। कोसी स्टेशन पर पहली मथुरा शटल का समय 6 बजे का है पर 6.10-6.20 पहुँचती है। न्यू टाउन फरीदाबाद उतरना और ऑटो पकड़ कर एस्कोर्ट्स सैकेण्ड (फोर्ड-फार्मट्रैक) प्लान्ट पहुँचना। सुबह 8 की शिफ्ट। मथुरा, कोसी, होडल, पलवल से लोकल ट्रेनों में बहुत बड़ी सँख्या में मजदूर आते हैं। पहली मथुरा शटल में ही, एस्कोर्ट्स के ही सौ से ज्यादा टेम्परेरी मजदूर आते हैं। गाड़ियाँ लेट होने पर फैक्ट्री देरी से पहुँचना — गेट से वापस भेज देते हैं। गुस्से में नौकरी छोड़ देते हैं पर फिर वैसी ही नौकरी पकड़ते हैं। एस्कोर्ट्स फार्मट्रैक फैक्ट्री में स्थाई मजदूर काफी हैं और कैजुअल वरकर भी बहुत हैं पर छह-सात ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों की सँख्या इन दोनों के जोड़ से ज्यादा है। पेन्ट शॉप में दिन की शिफ्ट में 15 स्थाई मजदूर, 15-20 कैजुअल वरकर, और ठेकेदार के जरिये रखे 100 मजदूर हैं।........ साँय 4½ छूटते हैं। स्टेशन के लिये पैदल चलते हैं, शॉर्ट कट से, आधा घण्टा लगता है। कोसी शटल का समय 5 बजे का है, 5½ तक आती है और 6½ की जगह 7-7½ पहुँचती है। स्टेशन से गाँव के लिये ऑटो लेते हैं और रात 8-8½ पहुँचते हैं। नहा-धो कर घण्टा-डेढ घण्टा लोगों के बीच उठना-बैठना। ड्युटी के बाद आ कर एकदम खाना नहीं खाते। भोजन 10 बजे करते हैं और सोने में 11 बज जाते हैं। नींद पूरी नहीं होती।''

नवम्बर 2013

संगठित प्रयास किस तरह से ?

इन तीन-चार वर्षों के घुमावदार उफानों में जीवन के कुछ पहलू चकित कर देने वाली स्पष्टता से उभरे हैं।

जीवन के लिये अनिवार्य समझे जाते सामाजिक सम्बन्ध जो कि वास्तव में जीवन को बाँधते हैं उनमें दरारें पड़ी हैं।

आज वस्तुओं के उत्पादन के तरीके जीवन के उल्लास में, जीवन के फैलाव में, जीवन के सफर में सीमा बने दिखे हैं।

करोड़ों लोगों के दैनिक बौद्धिक श्रम से उपजे जानकारियों के महासागरों ने ज्ञान के बाड़ों से बाहर तैरना सुलभ बना दिया है।

विस्तृत रिश्ते बनाने, कल्पना करने और एक्सपेरिमेंट करने का नया उत्साह हर जगह है।

क्षितिजों में घमासान मचा है। क्षितिज की बारीक रेखा किस तरह खींची जायेगी और कौन खींचेगी ? इसकी क्षमता और आत्मविश्वास सब के हैं।

जीवन के कौशल और उसकी दमक के अनेक अवसर, अद्भुत शब्दकोष और मुखर सामर्थ्य निखरे हैं, चमकने लगे हैं।

कई और जीवन रचने के तरीकों को छू पाने के लिये जीवन रचने के तरीके और प्रयोग निरंतर, बेचैन तलाश में हैं। एक बुजुर्ग का कहना है कि नृत्यों में मगन को उन लोगों ने पागल समझा जो संगीत ही सुन नहीं पाये।

सत्ता के सम्मुख खड़े होना बिना किन्हीं माँगों के आज का अद्भुत नृत्य है। यह एक अलबेला लम्हा है जिसमें हम पर असर डालने की सत्ता की क्षमता खुद को निष्क्रिय पाती है।

कब्जा हटाने पर ऐसा लगता है जैसे हम ने एक-दूसरे को पहली बार देखा हो।

ये समय अर्जियों का नहीं, ज्ञापनों का नहीं, याचिकाओं का नहीं, बल्कि ये समय एक-दूसरे को, अनेक को, सब को रचनात्मक प्रस्ताव देने का है।

ओके। ठीक है। ये सब किसलिये ?

इधर मित्रों के साथ कुछ समय से गहन बातचीत चल रही है कि इन परिस्थितियों में किस तरह के जोड़ और आदान-प्रदान हों ताकि अलग-अलग स्थानों और भिन्न-भिन्न समयों की प्रेरणायें, तरंगें, कोशिशें, प्रयोगों का मेल सहज बने।

इस विचार-विमर्श में दो बाधायें लगती हैं —

एक ये कि, जीवन के मूल्यांकन के हालात, हताशा, दशा, असफलता, उत्पीड़न, दमन, दबाव परिवर्तन के लिये प्रस्थापना बनते हैं, आधार बनते हैं। इस मूल्यांकन की समझ ये है कि एक दिन इस अँधेरे से निकल कर रोशनी की तरफ जाना हो पायेगा। ये मूल्यांकन भूल जाता है कि हम सब हजारों दरारों-तरेड़ों से आती किरणों से रोशन हैं।

दूसरी ये कि, जीवन के मूल्यांकन में लोगों को बौद्धिक और व्यवहारिक, ज्ञान और अनुभव, शब्द और आवेग के गहरे बँटवारे, विभाजन से देखना। इस मूल्यांकन में दैनिक जीवन के अभ्यास और क्रियाओं — विचार करना, पुनर्विचार करना, सपने देखना, याद में रखना, मुड़ कर देखना, नये को टैस्ट करना — इन सब को नजरअन्दाज किया जाता है। ''हम सुनते सब की हैं, करते अपने मन की हैं'' को तलाक दे दिया जाता है।

जब कोई सोच और उसकी माँसपेशियाँ जीवन के विस्तार में जीवन्त नहीं रहती तब उस सोच के लिये विलाप न ही करें तो अच्छा है। आईये, अपनी ऊर्जा को बेलगाम छोड़ें, नई रचनायें करें, नई रचनाओं के प्रयोगों द्वारा अपने आज तथा निकट भविष्य को आनन्दमय करें। ■

जी 4 एस सुरक्षाकर्मी

जी4 एस सेक्यूर सोल्युशन्स गार्ड : '' 16 कम्युनिटी सेन्टर सी-ब्लॉक, जनकपुरी, नई दिल्ली में कार्यालय वाली कम्पनी का 25 वर्ष में यह आठवाँ नाम है ।..... दिल्ली में कम्पनी 1200 संस्थानों को 7500 गार्ड, 1000 ड्राइवर, डी टी सी को 1600 कण्डक्टर, गनमैन, माली, चपरासी, इलेक्ट्रीशियन, कैश ट्रान्जैक्शन के लिये 500 लोग, कैमरे-इलेक्ट्रोनिक सेक्युरिटी के लिये 2500 वरकर सप्लाई करती है। कम्पनी की मैनेजिंग डायरेक्टर एक सेवानिवृत आई.पी.एस. अधिकारी है। कॉरपोरेट कार्यालय गुड़गाँव में है और भारत में इस समय कम्पनी में एक लाख बासठ हजार के करीब लोग कार्यरत हैं। दुनिया के 117 देशों में कम्पनी उपस्थित है और कुछ स्थानों पर तो यह सीधे-सीधे जेलखानों का संचालन करती है।..... अन्ततः नियन्त्रण जी 4 एस पी एल सी, युनाइटेड किंगडम का है।

''जी 4 एस सेक्यूर सोल्युशन्स के ग्राहकों में राष्ट्रसंघ के यू एन डी पी तथा यूनिसेफ, अन्तरराष्ट्रीय श्रम संगठन (आई एल ओ), विश्व बैंक, अमरीका सरकार का दूतावास, ब्रिटेन सरकार का दूतावास, आस्ट्रेलिया सरकार का दूतावास, कन्फेडरेशन ऑफ इंडियन इन्डस्ट्रीज (सी आई आई), जवाहरलाल नेहरू विश्वविद्यालय, दिल्ली मैट्रो रेल, ...मैसर्स मुकुल रोहतगी, पेन्गुइन बुक्स, इंडियन क्वोटेशन आदि-आदि हैं। ग्राहकों से कम्पनी दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन व समय-समय पर घोषित महँगाई भत्ता, पौने पाँच प्रतिशत ई.एस.आई. की राशि, पी. एफ. सम्बन्धी 13.61 प्रतिशत राशि, बोनस के लिये 8.33 से 10 प्रतिशत राशि, साप्ताहिक अवकाश व अन्य छुट्टियों के लिये 28. 98 प्रतिशत राशि, ग्रेच्युटी के लिये 4.81 प्रतिशत, ट्रेनिंग के लिये 5 प्रतिशत, वर्दी व धुलाई के लिये 8 प्रतिशत, सर्विस टैक्स के लिये 12.36 प्रतिशत आदि लेती है। इन सब के अतिरिक्त सर्विस चार्ज व मुनाफे के लिये कम्पनी ग्राहकों से पैसे लेती है।

'' जबकि गार्डों के लिये 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट होना और साप्ताहिक अवकाश नहीं होना सामान्य बात है। कन्फेडरेशन ऑफ इंडियन इन्डस्ट्रीज के यहाँ भी गार्ड 12-12 घण्टे ड्युटी करते हैं। महीने में 32 से 152 घण्टे ओवर टाइम और उसका भुगतान दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से। ग्राहकों से बोनस के लिये एक तनखा अथवा अधिक लिये पैसों में से मात्र 3500 रुपये गार्डों को देते हैं। पी.एफ. में तो हेराफेरी-दर-हेराफेरी। अनेक शिकायतों के बाद जाँच हुई।

''क्षेत्रीय भविष्य निधि आयुक्त दिल्ली (दक्षिण) द्वारा 1.4.2003 से 31.3.2011 के दौरान की जाँच कार्यवाही 15.7.2011 से 4.9. 2012 तक चली और निर्णय 8.12.2012 को दिया गया। भविष्य निधि राशि घटाने के लिये जी 4 एस सेक्यूर सोल्युशन्स कम्पनी तनखा के अवैध और मनमर्जी वाले बँटवारे कर रही है। ग्राहकों से पी.एफ. के लिये ली राशि का आधा ही भविष्य निधि कार्यालय में कम्पनी जमा कर रही है। हेराफेरी के लिये तनखा के 50 प्रतिशत को बेसिक, 25 प्रतिशत को एच आर ए , 25 प्रतिशत को कन्वेयन्स अलाउन्स आदि कह कर भविष्य निधि राशि आधी की गई। कम्पनी के पी.एफ. खाता नम्बरों में 8-9 हजार नम्बर बीच-बीच में खाली। लगातार काम कर रहे एक वरकर के कई पी.एफ. खाता नम्बर। एक ही पी.एफ. नम्बर कई वरकरों के नाम। दस्तावेजों में फेरबदल। बहुत ब ड़ी सँख्या में मजदूरों के पी.एफ. में नाम ही नहीं। ट्रेनिंग आदि के नाम से 2 से 5 महीने का प्रत्येक कर्मचारी का पी.एफ. जमा नहीं करना। और, जी 4 एस कम्पनी ने नया सिद्धान्त रच कर अनुपस्थितों का एक पूरा संसार बना डाला है। दिसम्बर 2005 में 5500 वरकर अनुपस्थित बताये — कुल कर्मचारियों में से 45 प्रतिशत के करीब को वर्षों तक कम्पनी अनुपस्थित दिखाती रही। और ऐसे अनुपस्थित वरकर कम्पनी के रोल पर रहे — हाँ, उनकी पी.एफ. राशि जमा नहीं की गई। उपस्थिति पर भी पी.एफ. की आधी राशि जमा करना फण्ड के पैसों में तो कमी है ही, मजदूर की फिर पेन्शन भी कम बनती है, और बीच में मृत्यु पर परिवार को भी आर्थिक हानि। यह सब दर्ज कर जी 4 एस सेक्यूर सोल्युशन्स कम्पनी को आदेश दिया कि 15 दिन के अन्दर 133 करोड़ 76 लाख 14 हजार 176 रुपये जमा करे। कम्पनी ने आदेश का पालन नहीं किया। अपील की। कई तारीखों के बाद अब 5 नवम्बर की तारीख है।

'' जी 4 एस कम्पनी ने पुराने गार्डों को निकालना शुरू कर दिया। मैनेजमेन्ट ने एक ही पत्र में आरोपों का फौरन उत्तर माँगा और फिर उसी पत्र में यह भी लिखा कि आपको तत्काल प्रभाव से सेवामुक्त किया जाता है, हिसाब ले जायें। दिल्ली से बाहर ट्रान्सफर करने लगे। पद घटाना आरम्भ किया। गार्डों ने कम्पनी कार्यालय पर 30.8.2013 से धरना शुरू कर रखा है। जी 4 एस सेक्यूर सोल्युशन्स के 150 गार्ड आई.आई.आई.टी.डी. पर ड्युटी करते हैं और वहाँ पर 30 सितम्बर को प्रदर्शन कर जानकारी दी गई। उन्होंने कम्पनी को पत्र लिखा और फिर 15 अक्टूबर को जी 4 एस का ठेका समाप्त कर दिया। फिर हम ने आस्ट्रेलिया सरकार के दूतावास पर प्रदशर्न कर पत्र दिया — वहाँ भी जी 4 एस के गार्ड लगे हैं। इधर 28 अक्टूबर को यू.एन.डी.पी, यूनिसेफ, वर्ल्ड बैंक कार्यालयों पर प्रदर्शन कर पत्र दिये — इन स्थानों पर भी जी 4 एस के गार्ड हैं और यह मुख्य नियोक्ता हैं।''■

रिसावों की, तरेड़ों की एक झलक

वीयरवेल मजदूर : ''प्लॉट बी-61 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में 700 टेलर और फिनिशिंग का काम कम्पनी की बी-134 फैक्ट्री में। पाँच-छह महीनों से फैक्ट्री में मजदूरों की हलचलें बढी हुई हैं। इस दौरान प्रोडक्शन मैनेजर और एच आर मैनेजर पिटे हैं। मास्टर पिटे हैं — एक ई.एस.आई. अस्पताल पहुँचा और एक ने पाँव पकड़ लिये। कम्पनी में ज्यादा पुराने मजदूर नहीं हैं क्योंकि कम्पनी मजदूरों को निकालती रही है। ऐसे में 200 के करीब मजदूरों का वर्ष-भर पहले ग्रुप बना। यह 4-5 वर्ष से काम कर रहे मजदूर हैं और कम्पनी इन्हें निकालना चाहती है। इन 200 के साथ दो वर्ष से अधिक समय से काम कर रहे 100 मजदूर भी जुड़ गये जिनकी ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। फिर दो वर्ष से कम समय से काम कर रहे 400 टेलर भी जुड़ गये जिनकी ई.एस.आई. ही है, पी.एफ. नहीं है। तीन सौ ई.एस.आई. व पी.एफ. वालों को कम्पनी निकाल नहीं पाई तब मैनेजमेन्ट ने दो वर्ष से कम सर्विस वाले 400 को 11 सितम्बर को हिसाब देना चाहा। कोई मजदूर हिसाब लेने नहीं गया। किसी मजदूर को निकाल नहीं पाई तब कम्पनी ने एक-डेढ वर्ष से नौकरी कर रहे दो-तीन मजदूरों को 34-34 हजार रुपये हिसाब में दे कर तोड़ा। तब और टेलर जाने लगे। छह-सात महीने नौकरी वालों को 16-17-18,000 और एक-दो वर्ष वालों को 34,000 रुपये हिसाब में दिये, 26 सितम्बर तक 400 नये टेलर हिसाब ले गये। अब 300 टेलर फैक्ट्री में हैं। कभी 8 घण्टे काम, कभी 2 घण्टे काम, कभी काम ही नहीं। मैनेजर नहीं हैं और मास्टर बोलते नहीं। मैनेजिंग डायरेक्टर बुड़बुड़ाता है कि सब का हिसाब करके रहेंगे।''

ऑटोडेकर श्रमिक : '' *(मजदूर समाचार के अक्टूबर अंक में ......मजदूरों की बातों को कम्पनी के एक अधिकारी ने फोन कर झूठ तथा कम्पनी की बदनामी करने वाली कहा। आई.एम.टी. मानेसर में सैक्टर-3 में प्लॉट 91 स्थित इस फैक्ट्री के मजदूरों ने अक्टूबर में जो कहा उसे यहाँ देखिये।)* 21 सितम्बर को एक मजदूर को बुखार चढा। तेज बुखार। बताने पर भी कोई सुपरवाइजर देखने नहीं आया। सहकर्मी रुमाल भिगो कर माथे पर रखते रहे, पानी पिलाते रहे और फिर उसे ई.एस.आई. अस्पताल ले गये। डॉक्टरों ने भर्ती कर लिया.... उस मजदूर का ई.एस.आई. कार्ड भी नहीं बना था। दूसरे दिन, 22 तारीख को सुबह 8 बजे सब मजदूर फैक्ट्री के बाहर खड़े हो गये, फैक्ट्री में कोई नहीं गया। ***हाईलैक्स*** और ***लुमैक्स*** फैक्ट्रियों के मजदूरों ने समर्थन किया। ठेकेदार ले जाने आये, कोई मजदूर नहीं गया। स्थाई मजदूरों और ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को अलग-अलग खड़े होने को कहा। एक भी अलग नहीं हुआ, सब एक साथ रहे। फैक्ट्री मैनेजर आया और बोला पर किसी ने उनको भी नहीं सुना तथा कह दिया कि इज्जत बचाना चाहते हो तो अन्दर जाओ। एक बजे ठेकेदार बोले कि आगे से 1 से 10 तारीख के बीच तनखा तथा 15 तक ओवर टाइम के पैसे दे दिये जायेंगे और अभी जो बकाया हैं उन पैसों को दो दिन में दे देंगे। एक बजे मजदूर फैक्ट्री में गये, मशीनें चालू की। जो कहा था वह किया नहीं। दो दिन माँगे थे, हम ने चार दिन दिये और फिर 28 तारीख को सुबह 8 बजे सब मजदूर फिर फैक्ट्री के बाहर खड़े हो गये। तत्काल परिणाम आया। यह कहते हुये मजदूरों ने फैक्ट्री में प्रवेश किया कि आगे से मुकरने पर फिर ऐसा ही करेंगे। सितम्बर की तनखा एक ठेकेदार ने 10 अक्टूबर को और बाकी ठेकेदारों ने 11-12 अक्टूबर को दे दी।''

एस्कोर्ट्स कामगार : '' फरीदाबाद में सैक्टर-13 स्थित कम्पनी के फार्मट्रैक प्लान्ट में 25 अक्टूबर को मजदूरों ने कैन्टीन में भोजन का बहिष्कार किया। स्थाई मजदूरों, कैजुअल वरकरों, ठेकेदारों के जरिये रखे 1200 मजदूरों ने ए-शिफ्ट में कैन्टीन में भोजन का बहिष्कार किया तब मैनेजमेन्ट ने नोटिस में अन्नदेवता का अपमान नहीं करने की बात की। मजदूरों के कदम का तत्काल कारण प्याज देना बन्द करना था पर कैन्टीन में भोजन लगातार खराब रहता है जबकि सहायक सामग्री के अतिरिक्त ठेकेदार कम्पनी को एक थाली भोजन के लिये 45 रुपये दिये जाते हैं। वास्तव में मैनेजमेन्ट-यूनियन दीर्घकालीन समझौते के बाद कम्पनी की हर फैक्ट्री में स्थाई मजदूरों, कैजुअल वरकरों, ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों का टोरचर (यातना) बढ गया है। फार्मट्रैक प्लान्ट के अन्दर काम के बोझ के विरोध में एक स्थाई मजदूर द्वारा आत्मदाह की कोशिश....... एस्कोर्ट्स फैक्ट्रियों में कैन्टीन वरकरों की 12-12 घण्टे की दो शिफ्ट हैं। एस्कोर्ट्स थर्ड प्लान्ट और फार्मट्रैक प्लान्ट की कैन्टीनों के मजदूरों को 12 घण्टे रोज पर महीने के 4000 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं, सोना-खाना फैक्ट्रियों के अन्दर ही। एस्कोर्ट्स फस्ट प्लान्ट कैन्टीन वरकरों को 12 घण्टे रोज पर 4000-4500 रुपये, ई.एस.आई. नहीं, पी.एफ. नहीं। एस्कोर्ट्स रेलवे डिविजन और एस्कोर्ट्स सी एच डी प्लान्टों की कैन्टीनों में वरकरों को 12 घण्टे रोज पर 5000 रुपये ई.एस.आई. तथा पी.एफ. राशि काट कर। कैन्टीन वरकरों में 18 वर्ष से कम आयु के लड़के भी हैं। और, फूट के लिये भेदभाव देखिये : दिवाली पर स्थाई मजदूरों को 1 किलो मिठाई व 1100 रुपये उपहार में जबकि कैजुअल वरकरों तथा ठेकेदारों के जरिये रखे मजदूरों को उपहार में कुछ नहीं और ..... और मिठाई आधा किलो।''

दिसम्बर 2013

सहमतियों को अस्थिर करते अचम्भे

✶ हर व्यक्ति अस्थिर करने वाला एक बिन्दू है।

✶ प्रत्येक व्यक्ति हर समय स्वयं अस्थिर रहती है।

✶ यह हम सब द्वारा किये जाते अनन्त प्रयोग हैं जो हम में अस्थिरता को सजीव रखते हैं।

✶ हर एक की प्रयोगों की जिद किन्हीं भी सहमतियों-समझौतों को स्थिर नहीं रहने देती।

✶ प्रयोगों में जब रचनात्मक अभिव्यक्ति मुखर होती है तब हम अचम्भित होते हैं।

✶ कहते-सुनते हैं :

– आज तो चमक रहे हो ;

– आज बहुत सुन्दर लग रहे हो ;

– आज आपके चेहरे पे क्या दमक है ;

– आज बहुत खुश लग रहे हैं।

✶ यह प्रयोगों में उभरती रचनात्मक अभिव्यक्तियों की झलक हैं।

✶ ''जैसे हम ने एक-दूसरे को पहली बार देखा हो।'' – दो वर्ष बाद भी मारुति सुजुकी मानेसर फैक्ट्री पर से कम्पनी का कब्जा हटाने के समय के एक मजदूर के यह शब्द विश्व-भर में अचम्भा पैदा करते हैं।

✶ अन्तरिक्ष यात्रियों ने उपग्रह से बाहर निकल कर जब-जब पृथ्वी को देखा है तब-तब मुख से ''वाह !'' निकला है। कईयों ने कहा है कि उन्होंने पृथ्वी को पहली बार देखा।

✶ अचम्भे हमें व्यक्ति में समाये ब्रह्माण्ड को दिखाते हैं।

✶ शिशु के अपने तन, वस्तुओं, शब्दों से प्रयोगों के अनुभव सर्व सुलभ जानकारी हैं।

✶ हम में प्रयोग, हमारे प्रयोग समय के साथ मूर्त व अमूर्त, दोनों हो सकते हैं पर अचम्भों की क्षमता उनमें कायम रहती है।

✶ सत्ता-कम्पनी-सरकार के एक जाने-माने सलाहकार ने पूरी धीरता-गम्भीरता से साहबों की भर्त्सना करते हुये लिखा है :

साहब लोग जीवन की वास्तविकता से कट गये हैं;
गौण बातों को फेंटने में अपनी ऊर्जा बहा रहे हैं ;
पाताल में कूद गये हैं ;
प्रयोगों की क्षमता खो चुके हैं।

✶ तभी तो : दिल्ली के इर्द-गिर्द ही आज सैंकड़ों मजदूर राजनीतिक कैदी हैं ; इन्डस्ट्रीयल मॉडल टाउन मानेसर में 600 कमाण्डो स्थाई तौर पर तैनात किये गये हैं।

✶ मजदूरों के चौतरफा प्रयोग ऐसे अचम्भे उत्पन्न कर रहे हैं कि एक मामले में तो पाताल में गिर रहे साहबों ने वास्तविकता को स्वीकार करते हुये मजदूरों को पत्रों में लिखा : आपको हम यहाँ काम पर नहीं रख सकते क्योंकि आप उकसाने-भड़काने वाले और हिस्सेदार-साझेदार थे। यह शब्द साहबों ने 546 मजदूरों को प्रत्येक मजदूर के नाम से अलग-अलग भेजे पत्रों में लिखे।

✶ यह अचम्भा, ऐसे अचम्भे सहमतियों से बने-टिके ढाँचों के नाकारा हो जाने, समझौतों के अर्थहीन हो जाने, व्यर्थ-असंगत-निष्फल होते जाने की अभिव्यक्तियाँ हैं।

✶ हमारे निरन्तर प्रयोग आज ऐसे समय में हो रहे हैं जहाँ माँगों के इर्द-गिर्द बनाई जाती सहमतियों-समझौतों के लिये स्थान ही गायब हो रहा है। सहमति-समझौते के लिये की जाती माथापच्ची के नतीजे कुछ दिन के लिये भी भरोसे लायक नहीं होते।

✶ प्रयोगों की गहनता और व्यापकता अपने को व्यक्त करने के लिये शब्द ढूँढ रही है, शब्द रच रही है।

✶ अचम्भों के अचम्भे का दौर है यह ।■

रिसाव

एसोसियेट एप्लाइन्सेज मजदूर : '' सिडकुल इन्डस्ट्रीयल एरिया सितारगंज, उद्यमसिंह नगर, उत्तराखण्ड स्थित फैक्ट्री में 250 मजदूर गैस चूल्हे बनाते हैं। शिफ्ट सुबह 9 बजे आरम्भ होती है पर छूटने का कोई समय नहीं है, रात 9-9½ , रात 2-3 बजे तक रोक लेते हैं। महीने में 150 से 240 घण्टे ओवर टाइम, भुगतान सिंगल रेट से। उत्तराखण्ड सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन, अकुशल श्रमिक 5440, अर्ध-कुशल श्रमिक 5905 और कुशल श्रमिक का 6375 रुपये है पर कम्पनी 4000-4200 रुपये तनखा देती है और वह भी बहुत देरी से। जनवरी 2013 की तनखा 1 मार्च तक नहीं दी तब 250 मजदूर गेट पर एकत्र हुये और सितारगंज सिडकुल के क्षेत्रीय प्रबन्धक के कार्यालय की तरफ चले। रास्ते में काँग्रेस पार्टी के नेता ने रोका, वापस लाया, मैनेजमेन्ट से बात की, उसी दिन साँय जनवरी की तनखा दी। फरवरी की तनखा 7 मार्च को देने का वादा किया पर दी 11 मार्च को। और, सिलसिला-सा है : प्रैस शॉप, स्टोर, वैल्ड शॉप के मजदूर काम बन्द करते हैं तब तनखा मिलती है। इधर अक्टूबर की तनखा 23 नवम्बर तक नहीं दी तब साँय 5½ बजे काम बन्द कर मजदूर गेट पर एकत्र हो गये। मैनेजर ने आश्वासन दिया और 25 नवम्बर को तनखा दी। पावर प्रैसों पर उँगली कटती रहती हैं, इधर एक मजदूर की चार उँगली कटी..... प्रायवेट में इलाज। सितारगंज मुख्य मन्त्री का विधान सभा क्षेत्र है और सिडकुल औद्योगिक क्षेत्र के पास कोई अस्पताल नहीं है, 16 किलोमीटर दूर है। यहाँ 200 से ज्यादा प्लॉट हैं और 165 फैक्ट्रियाँ चालू हैं। बॉश (सी बी आई), ए एन जी, अम्बूजा एक्सपोर्ट, बालाजी एक्शन प्लाई, एडवान्स्ड फुड, हेन्ज, पारलेजी, ला पोला, रॉकेट एण्ड बैंकेस्टर, धागा कम्पनी आदि बड़ी फैक्ट्रियाँ हैं पर क्षेत्र में ई. एस. आई. के प्रावधान लागू नहीं हैं।''

सैटेलाइट फोरजिंग श्रमिक : '' प्लॉट 139 सैक्टर-7, आई एम टी मानेसर स्थित फैक्ट्री को सी एम (मुख्य मंत्री) फैक्ट्री बताते हैं। यहाँ सिर्फ स्टाफ स्थाई है और तीन ठेकेदार कम्पनियों के जरिये रखे 250 मजदूर 12-12 घण्टे की दो शिफ्टों में ***मारुति सुजुकी*** कारों तथा ***होण्डा*** दुपहियों के हिस्से-पुर्जे बनाते हैं। गर्म काम है, लोहे का काम है, चोटें लगती रहती हैं, एम्बुलैन्स नहीं है, ज्यादा चोट लगने पर मजदूर को मोटर साइकिल पर ई एस आई अस्पताल ले जाते हैं। ओवर टाइम के पैसे दुगुनी दर की बजाय सिंगल रेट से और गड़बड़ी कर महीने में 8-10 घण्टे के पैसे खा भी जाते हैं। पूर्ण उपस्थिति पर सैटेलाइट फोरजिंग के खाते में 500 रुपये प्रति मजदूर प्रोत्साहन राशि चढाते हैं पर मजदूरों की एक-दो अनुपस्थिति दिखा कर यह पैसे खा जाते हैं। कैन्टीन में चाय बनती है, 12 घण्टे में दो बार देते हैं, खाना बाहर से आता है और मजदूर से थाली के 10 रुपये लेते हैं। फैक्ट्री में गाली-गलौज तो चलती ही रहती हैं।''

कृष्णा लेबल कामगार : '' 82 उद्योग विहार फेज-1, गुड़गाँव स्थित फैक्ट्री में चीन से जैकेट और सूट आते हैं। यहाँ प्रैस करके उन्हें पैक करते हैं। कुछ लोग चीन से चेक करने आते हैं। सुबह 9 से रात 12 बजे तक रोज ड्युटी, रविवार को साँय 6 बजे छोड़ देते हैं। कुछ समय पहले तो दो बार सुबह 9 से अगली सुबह 6 बजे तक काम करवाया। फिर छह बजे बोले कि 8 बजे तक फैक्ट्री में सो लो, उठा कर नाश्ता देंगे और फिर 9 बजे से काम करना। लेकिन एक घण्टे बाद, 7 बजे ही उठा दिया और समोसा दे कर काम पर लगा दिया। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से भी कम, 22 रुपये प्रतिघण्टा देते हैं। सब मजदूर ठेकेदार के जरिये रखे हैं और 80 में 30-35 महिला मजदूर भी हैं। तनखा से ई एस आई तथा पी एफ की राशि काटते हैं पर ई एस आई कार्ड नहीं देते। बोनस नहीं दिया। कम्पनी की यहाँ उद्योग विहार में दूसरी फैक्ट्री है और आई एम टी मानेसर में तीसरी फैक्ट्री है।''

ओरियन्ट क्राफ्ट वरकर : '' प्लॉट बी-5, सैक्टर-65, नोएडा, उत्तर प्रदेश स्थित फैक्ट्री में 200 महिला मजदूरों की ड्युटी सुबह पौने आठ से साँय पौने सात और 1800 पुरुष मजदूरों की सुबह पौने 9 से रात पौने 8, रात पौने दस, रात पौने दो बजे तक। ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से, 63 रुपये कुछ पैसे प्रति घण्टा। कैन्टीन है, चाय के नाम पर गरम पानी, 20 रुपये में थाली वाला भोजन ठीक नहीं। रात पौने दो बजे तक रोकते हैं तब कम्पनी रोटी के लिये मात्र 20 रुपये देती है — मजदूर बाहर 40 रुपये में खाना खाते हैं। हैल्परों की तनखा 5200 रुपये, प्रैसमैन-चैकर की 5900, सिलाई कारीगर की 6580 रुपये। कार्ड एक ही जगह पंच होते हैं पर दो नाम से बना रखे हैं, ओरियन्ट क्राफ्ट के नाम से 1200 मजदूरों के और श्रीराम एक्सपोर्ट के नाम से 800 मजदूरों के। ई. एस. आई. व पी. एफ. सब मजदूरों की हैं।...... फ्लोर इन्चार्ज महिला मजदूरों से दुर्व्यवहार करते हैं। ''

....-अनुभव-विचार-....

आकर्ष एक्सपोर्ट मजदूर : '' पिछले वर्ष इन्हीं दिनों (नवम्बर-दिसम्बर 2012) हम एफ-48 ओखला फेज-1, दिल्ली स्थित फैक्ट्री में काम करती थी। यह भाई भी तब हमारे साथ वहीं काम करता था। दो सौ मजदूरों में हम 60 टेलर थे। पुरुष सिलाई

कारीगरों को 8 घण्टे के 225 और महिला सिलाई कारीगरों को 210 रुपये देते थे। हमारी सुबह 9 से रात 9 की ड्युटी रहती थी और फिनिशिंग विभाग में तो रात 1 बजे तक रोकते थे। फिनिशिंग में काम करती 20 महिला मजदूर रात 1 बजे छूट कर स्वयं अपने कमरों पर जाती। दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन (कुशल श्रमिक के लिये तब 8 घण्टे के 328 रुपये था) तो कम-से-कम लें और इसके बारे में क्या करें पर हम टेलर आपस में बातें करते रहते थे। हम में से एक सिलाई कारीगर ने एक यूनियन के पास चलने को कहा। साठ में से 11 टेलर ही राजी हुये और हम लोग एक यूनियन लीडर के पास गये। नेता ने हम से सदस्यता के लिये 250-250 रुपये लिये और हमारे नाम लिखे। चौथे दिन कम्पनी ने 10 सिलाई कारीगरों को गेट पर रोक दिया। हमें यूनियन के पास ले जाने वाले ने लीडर को फोन किया। यूनियन नेता के कहने पर लेबर इन्सपैक्टर फैक्ट्री पहुँचा। हम में से ही नेता बन रहा सिलाई कारीगर इन्सपैक्टर के साथ गाड़ी में घूमा। फिर पार्क में हमें वह बोला कि केस लड़ेंगे या हिसाब लेंगे, इस बीच यहाँ-वहाँ काम कर लो। छह दिन बाद उसने रात 9 बजे बातचीत के लिये तेखण्ड सब्जी मण्डी बुलाया। केस लड़ोगे या हिसाब लोगे पूछा तो हम ने उस पर छोड़ दिया। फिर चार दिन बाद वह बोला कि हिसाब ले लो — हमारी डेढ महीने की तनखा बकाया थी। दो किस्तों में पैसे दिये। दिल्ली सरकार द्वारा निर्धारित न्यूनतम वेतन के हिसाब से एक महीने के पैसे दिये तब प्रत्येक से 1000-1000 रुपये यूनियन लीडर ने लिये। फिर बाकी 15 दिन के पैसे दिये तब लीडर ने हर एक से 200-200 रुपये लिये। बाद में पता चला कि हमें यूनियन के पास ले जाने वाले टेलर ने 30 हजार रुपये लिये। हम ने कान पकड़े : आगे से नेताओं के चक्कर में नहीं आयेंगी।''

लिलिपुट एक्सपोर्ट श्रमिक : '' प्लॉट सी-117 सैक्टर-63, नोएडा, उत्तर प्रदेश स्थित फैक्ट्री में भर्ती करते समय बीस प्रतिशत बोनस बोलते थे पर देते नहीं थे। नवम्बर 2011 में दिवाली से कुछ दिन पहले हम ने प्रोडक्शन मैनेजर से बोनस के बारे में पूछना शुरू किया तो साहब कहते कि बात कर रहा हूँ। मजदूरों ने जनरल मैनेजर से भी बात की तो वे भी इधर- उधर की बात करते रहे, तसल्ली देते रहे। हम समझ गये कि कम्पनी बोनस नहीं देगी। तब सुबह एक-आध घण्टा काम कर मजदूर फैक्ट्री में बैठने लगे। दो दिन इस प्रकार फैक्ट्री में उत्पादन बन्द रहा। सुपरवाइजर, इनचार्ज, मास्टर चुप रहे। ऐसे में तीसरी मंजिल पर काम करते 300 टेलरों ने परसनल विभाग के अधिकारियों की पिटाई की और फिर फ्लोर पर बैठ गये। बाकी तीन मंजिलों पर काम होता रहा — फैक्ट्री में 2000 मजदूर हैं। तीसरी मंजिल पर बैठे हमें 5 घण्टे हो गये तब जनरल मैनेजर बोला कि काम नहीं करना है तो बाहर जाओ। जोश में आ कर हम 150 बाहर आ गये जबकि हम में से 150 अन्दर ही रहे। फोन कर एक यूनियन लीडर को बुलाया। लीडर फैक्ट्री गेट पर आया और बोला कि कम्पनी ड्युटी पर रखना चाहती है तो 20 प्रतिशत बोनस, ओवर टाइम का भुगतान दुगुनी दर से, और कम्पनी लन्च दिया करे। हिसाब देना है तो 20 प्रतिशत बोनस और तीन महीने की नोटिस पे कम्पनी दे। फिर नेता ने हमें फैक्ट्री से 50 मीटर दूर एक पार्क में बैठा दिया। हम एक महीना पार्क में बैठे, वहीं हमारी हाजिरी लगती। मजदूर कहते कि फैक्ट्री गेट पर चलो तो लीडर कहता कि वहाँ जाओगे तो पुलिस पीटेगी। नेता एक महीने तसल्ली देता रहा और पैसे खा कर चला गया। एक महीने की दिहाड़ी टूटी, बोनस नहीं, नोटिस पे नहीं.... किये काम के पैसे ही कम्पनी ने दिये। हम 150 ने आपस में तय किया कि आगे से हम किसी यूनियन लीडर के चक्कर में कभी नहीं आयेंगे। जो करना होगा वह हम खुद मिल कर करेंगे।''

प्रिन्टिंग प्रैस वरकर : '' प्रिन्टिंग लाइन का मैं अर्ध-कुशल श्रमिक हूँ। दिल्ली सरकार द्वारा अर्ध-कुशल के लिये निर्धारित न्यूनतम वेतन इस समय 8918 रुपये है। बीमार पड़ने पर मैं ओखला इन्डस्ट्रीयल एरिया में एक प्रैस में नौकरी छोड़ कर डेढ महीने पहले गाँव गया था। जहाँ मैं काम करता था वहाँ भी मेरी तनखा 6500 रुपये ही थी पर इधर 22 से 28 नवम्बर के बीच ओखला औद्योगिक क्षेत्र में नौकरी ढूँढते हुये मैं 20-25 प्रिन्टिंग प्रैसों में गया तो तनखा 4200, 4500, 4800, 5200, 5500 रुपये बताई गई। ओखला फेज-1 में ई.एस.आई. अस्पताल के पास नूतन प्रिन्टर्स, डी-ब्लॉक में डी-15/1, बी-170 में सोनू प्रिन्टर्स, सी-47 में डिलाइट, ... ओखला फेज-2 में डी-7/10, ए-103/5, मैक्सीमम प्रैस..... के चक्कर लगाये। गेट पर गार्ड कहते कि जगह खाली है, ऊपर जाओ। ऊपर डायरेक्टर 4200 से 5500 रुपये तनखा बता कर कहते कि बेटा काम कर लो, काम देख कर पैसे बढा देंगे। ओखला में 180-200 प्रिन्टिंग प्रैसें हैं और एक प्रैस में 20 से 120 मजदूर काम करते हैं। सब जगह 12-12 घण्टे की शिफ्ट हैं। रविवार को भी काम। ओवर टाइम का भुगतान सिंगल रेट से। मुश्किल से दस प्रतिशत प्रिन्टिंग प्रैस मजदूरों के ई.एस.आई. व पी.एफ. हैं। भाई सिलाई लाइन में है और उस काम से चट चुका है। प्रिन्टिंग लाइन में एक दोस्त के जरिये भाई ने मुझे प्रैस में लगाया था। सोचता था कि कारीगर बन जाऊँगा तब ठीक रहेगा। अब देख रहा हूँ कि जो प्रैसें हैं और जो काम मैं सीख रहा हूँ वे तो बेकार होने की राह पर हैं। टच स्क्रीन, इलेक्ट्रोनिक्स प्रिन्टिंग लाइन को बहुत तेजी से बदल रही है। क्या लाइन देखूँ ?''

आदान–प्रदान बनाम शास्त्रार्थ

\# प्रत्येक व्यक्ति व्यवहार में होती है।

\# जो है उसके किसी न किसी पहलू से हर व्यक्ति का हर समय वास्ता रहता है।

\# जो हैं वे भौतिक रूपों में हो सकती हैं; कौशल स्वरूपों में हो सकती हैं; विचारों के, धारणाओं के रूपों में हो सकती हैं; अथवा इनके अनेक मिश्रणों में हो सकती हैं।

\# जो हैं उनकी गतियाँ भिन्न हैं। उनमें होते परिवर्तनों की अवधि और गति भिन्न हैं। जो हैं वो (और जो थी तथा जिनके होने की सम्भावनायें हैं वो भी) एक-दूसरे को हर समय प्रभावित करती हैं।

\# स्पष्ट लगता है कि हम सब का वास्ता अत्यन्त जटिल और प्रत्येक क्षण परिवर्तन की स्थिति में जो हैं उन से रहता है। इसलिये यह भी लगता है कि हर एक के लिये हर समय आंकलन में चूकने की सम्भावना बहुत अधिक रहती है। मेरा-तेरा गलती करना, गलत होना स्वाभाविक लगता है।

\# ऐसे में हर व्यक्ति महत्वपूर्ण है।अधिक से अधिक लोगों के बीच बातचीतें, चर्चायें सर्वोपरि महत्व की लगती हैं।आज पृथ्वी पर फैले सात अरब मनुष्यों के बीच होते आदान-प्रदानों को बढाना प्रत्येक व्यक्ति के संगत रहने के लिये, अर्थपूर्ण जीवन के लिये एक प्राथमिक आवश्यकता लगती है।

जबकि शास्त्रार्थ में

\# हर व्यक्ति सामान्य तौर पर स्वयं को सही बताता है।

\# प्रत्येक अपने शास्त्र को सर्वोपरि कहती है।

\# शास्त्र की रचना ईश्वर-गॉड-अल्लाह ने की है कहने वाले हैं। अवतार, गॉड के पुत्र, नबी ने ईश्वरीय वाणी को शास्त्र-रूप में मानव प्रजाति को उसकी भलाई के लिये उपहार दिया है कहने वाले हैं।

\# शास्त्र की रचना महान मार्क्स ने, महान लेनिन ने, महान माओ ने, महान अम्बेडकर ने, महान..... ने की है कहने वाले हैं।

शास्त्रार्थ का सार : मैं-हम सही और तुम-वे गलत।

\# शास्त्रार्थ का परिणाम सामान्य तौर पर अनुयायी अथवा शत्रु होते हैं। मैं-हम-मेरे-हमारे-अपने-मित्र और वो-अन्य-दूसरे-पराये-शत्रु की रचना-पुष्टि शास्त्रार्थ का चाहा-अनचाहा परिणाम होता है। वर्तमान में आंकलनों पर होता शास्त्रार्थ ही बहुत अधिक कटुता लिये रहता है। विगत के शास्त्रों के आधार पर शास्त्रार्थ.....

शास्त्री बनना है, बने रहना है और शास्त्रार्थ करना है अथवा आदान-प्रदान बढाना है ? इनमें प्रत्येक चुन सकती है, हर एक चुन सकता है।